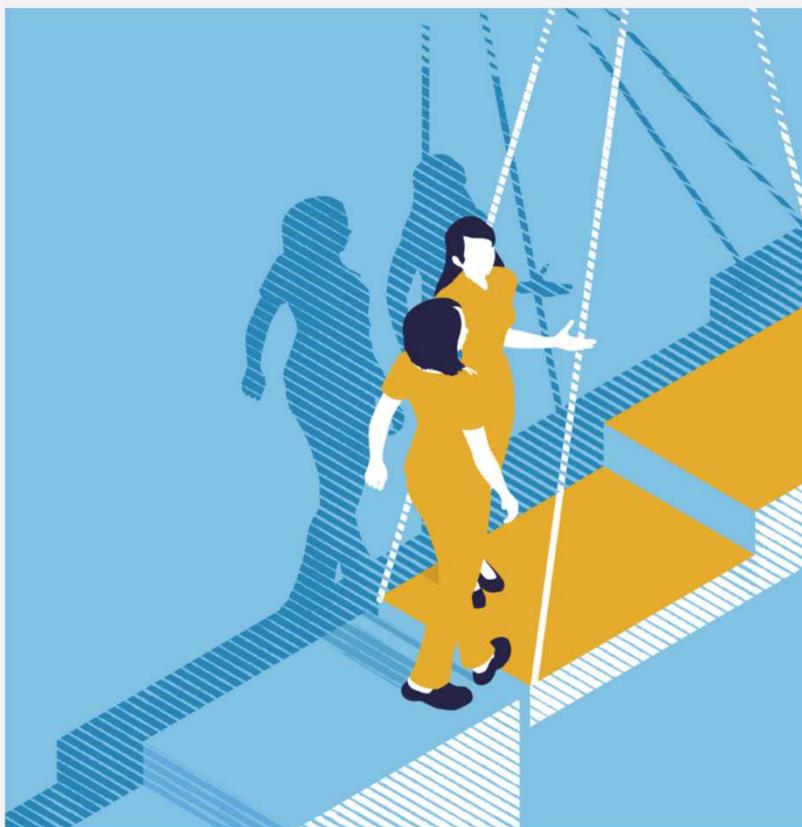


# DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Atelier de  
présentation







## DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'employabilité : une notion au centre du dispositif de maintien dans l'emploi

Le dispositif s'adresse à plusieurs acteurs : personnel RH, acteurs de la politique de maintien dans l'emploi, équipes de direction, organisations syndicales, membres de commissions maintien dans l'emploi et les agents concernés par cette problématique.

### **2 axes d'accompagnement sont proposés :**

Axe 1 : accompagnement des établissements

Axe 2 : accompagnement des agents



# DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

## **Axe 1 : accompagnement des établissements**

Objectif :

Aider les établissements à accompagner leurs agents au maintien dans l'emploi découlant de situations diverses telles que l'inaptitude, la gestion du handicap, la mobilité professionnelle, la reconversion, la réorganisation de service....

**Organisme prestataire : Eneis Conseil**

## **Axe 2 : accompagnement des agents**

Objectif :

Mettre à disposition des agents concernés des outils pour préparer, mettre en œuvre et réussir leur nouveau projet professionnel.

**Organisme prestataire : Neeria**



## AXE 1 : ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS 1/3

	Durée	Publics concernés	Accès au dispositif
<b>Module 1A</b> <b>Prestation Incontournable</b> Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plan d'actions d'une politique de maintien dans l'emploi (livrables à l'issue : rapport de diagnostic et plan d'actions)	5 jours maximum	Tout acteur de l'établissement intervenant dans la politique de maintien dans l'emploi	Prestation incontournable, sans obligation de participer aux autres modules  Financement : ANFH
<b>Module 1B : Formation des Commissions de maintien dans l'emploi</b> : vers un pilotage interne dynamique pour accompagner les salariés au maintien dans l'emploi et à la prévention de l'inaptitude.	2 jours	Tous personnels membres d'une commission de maintien dans l'emploi	Formation optionnelle  Financement : 50 % ANFH



## AXE 1 : ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS 2/3

	Durée	Publics concernés	Accès au dispositif
<b>Module 1C : Formation à l'aide au repérage des situations</b> (agents et postes)	3 jours	Tous publics en préconisant une équipe pluridisciplinaire d'un même établissement	Formation optionnelle <b>Financement : 50 % ANFH</b>
<b>Module 1D : Optimiser l'accompagnement du maintien dans l'emploi des agents</b>	2 jours	Personnel des services RH, encadrement des services, direction, CHSCT, organisations Syndicales, services de santé au travail	Formation optionnelle <b>Financement : 50 % ANFH</b>



## AXE 1 : ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS 3/3

	Durée	Publics concernés	Accès au dispositif
<b>Module 1E</b> : Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude	2 jours	Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi pour les personnels médicaux et non médicaux.	Formation optionnelle <b>Financement : 50 % ANFH</b>
<b>Module 1F</b> : Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude	1 jour	Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi pour les personnels médicaux et non médicaux.	Formation optionnelle <b>Financement : 50 % ANFH</b>

# PRÉSENTATION GLOBALE DU DISPOSITIF

## Schéma global du dispositif de maintien dans l'emploi

	Durée	Publics concernés	Modalités d'accès au dispositif
<p><b>Prestation obligatoire : Module 1A</b> : Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plan d'actions d'une politique de maintien dans l'emploi (livrables à l'issue : rapport de diagnostic et plan d'actions)</p>	 Un maximum de 5 jours	 Tout acteur de l'établissement intervenant dans la politique de maintien en emploi	 Prestation obligatoire, sans obligation future de participer aux modules B à D
<p><b>Module 1B</b> : Formation des Commissions de maintien dans l'emploi : vers un pilotage interne dynamique pour accompagner les salariés au maintien dans l'emploi et à la prévention de l'inaptitude</p>	2 jours	Tous personnels membres d'une commission de maintien dans l'emploi	Formation optionnelle
<p><b>Module 1C</b> : Formation à l'aide au repérage des situations (agents et postes)</p>	3 jours	Tous publics en préconisant une équipe pluridisciplinaire d'un même établissement	Formation optionnelle
<p><b>Module 1D</b> : Optimiser l'accompagnement du maintien dans l'emploi des agents</p>	2 jours	Personnel des services RH, encadrement des services, direction, CHSCT, organisations syndicales	Formation optionnelle
<p><b>Module 1E</b> : Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude</p>	2 jours	Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi pour les personnels médicaux et non médicaux.	Formation optionnelle
<p><b>Module 1F</b> : Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude</p>	1 jour		Formation optionnelle

# CONTENU PÉDAGOGIQUE

## MODULE 1A : Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plan d'actions d'une politique de maintien dans l'emploi

- **Porte d'entrée dans le dispositif (module incontournable)**
  - Seule prestation obligatoire, les modules suivants sont facultatifs
- Un **accompagnement individuel d'un maximum de 5 jours** privilégié pour établir un diagnostic propre à chaque établissement et élaborer un plan d'actions de maintien dans l'emploi
- Une approche élargie de la thématique du maintien dans l'emploi pour **couvrir les multiples situations rencontrées par les établissements**
  - Ex : mobilité professionnelle, reconversion, réorganisation de service, gestion des inaptitudes...
- **Livrables** : un diagnostic et un plan d'actions



Prestation obligatoire



Intra-établissement



**Public** : tout acteur de l'établissement intervenant dans la politique de maintien en emploi

# CONTENU PÉDAGOGIQUE

## MODULE 1A : Deux scénarii possibles

---

### Deux scénarii, deux approches :

#### Scénario n°1 :

- *L'établissement réalise lui-même des entretiens avec les acteurs ressources ;*
- *Ces entretiens sont menés par des binômes constitués par le groupe projet ;*
- *Chaque entretien donne lieu à la réalisation d'un compte-rendu.*

#### L'appui du cabinet-conseil prend la forme suivante :

- *Fourniture des trames d'entretien ;*
- *Transmission d'un rapport type pour l'état des lieux ;*
- *Analyse des CR issus des entretiens ;*
- *Rédaction de l'état des lieux.*

#### Scénario n°2 :

- *3 réunions thématiques du groupe projet, portant chacun sur l'un des axes du diagnostic ;*
- *L'état des lieux n'est donc pas produit par le biais d'entretiens individuels, mais par le groupe projet lui-même.*

#### L'appui du cabinet-conseil prend la forme suivante :

- *Animation des groupes de diagnostic thématiques ;*
- *Rédaction du rapport d'état des lieux ;*

# CONTENU PÉDAGOGIQUE

## MODULE 1A : Deux scénarii possibles

### Scénario 1

- **Etape 1 : Réalisation du diagnostic**
  - *Cadrage téléphonique et élaboration de la note de cadrage méthodologique – 0,25 jour*
  - *Groupe de travail n°1 : 0,5 jour*
    - » *Lancement de la démarche,*
    - » *Définition de la méthodologie et du rétroplanning*
    - » *Présentation de la trame d'évaluation*
  - *Analyse des CR d'entretien et rédaction du pré-diagnostic : 0,5 jour*
  - *Groupes de travail n°3 et n°4 : 1 jour*
    - *Analyse conjointe du diagnostic*
  - *Finalisation du rapport de diagnostic : 0,25 jour*
  - *Groupe de travail n°4 : 0,5 jour*
    - *Finalisation du diagnostic et organisation de la phase 2*
- **Etape 2 : Définition du plan d'action et des modalités d'évaluation**
  - *Groupes de travail n°5 et n°6: 1 jour*
    - *Groupes de travail thématiques – ou aide à la préparation des groupes*
  - *Formalisation du plan d'actions et des indicateurs d'évaluation : 0,5 jour*
  - *Groupe de travail n°7 : 0,5 jour*
    - *Restitution du plan d'actions*

# CONTENU PÉDAGOGIQUE

## MODULE 1A : Deux scénarii possibles

### Scénario 2

- **Etape 1 : Réalisation du diagnostic**
  - *Cadrage téléphonique et élaboration de la note de cadrage méthodologique – 0,25 jour*
  - *Groupe de travail n°1 : 0,5 jour*
    - » *Lancement de la démarche,*
    - » *Définition de la méthodologie et du rétroplanning*
    - » *Présentation de la trame d'évaluation*
  - *Groupes de travail n°2 à 4 : 1,5 jour*
    - » *Thème n°1 : la structuration de la politique de maintien dans l'emploi (l'organisation du dispositif, les ressources internes, les modalités de coordination)*
    - » *Thème n°2 : l'amélioration des conditions de travail (prévention des risques professionnels, prévention des RPS, aménagements des postes de travail)*
    - » *Thème n°3 : la gestion des mobilités et des secondes parties de carrière)*
  - *Formalisation du diagnostic – en chambre – 0,25 jour*
  - *Groupe de travail n°5 : restitution et finalisation du diagnostic – 0,5 jour*
- **Etape 2 : Définition du plan d'action et des modalités d'évaluation**
  - *Groupe de travail n°6 : élaboration du plan d'action – 0,5 jour*
  - *Groupe de travail n°7 : élaboration du plan d'action – 0,5 jour*
  - *Formalisation du plan d'actions et des indicateurs d'évaluation – en chambre – 0,5 jour*
  - *Groupe de travail n°8 : restitution du plan d'actions (COPIL, CHSCT, agents...) – 0,5 jour*

# CONTENU PÉDAGOGIQUE

## **MODULE 1B** : Formation des Commissions de maintien dans l'emploi : vers un pilotage interne dynamique pour accompagner les salariés au maintien dans l'emploi et à la prévention de l'inaptitude

### → Un module essentiellement tourné vers la **prévention de l'inaptitude**

- Possibilité d'élargir le programme selon les besoins des établissements



- Etablir un socle de connaissances communes
- Savoir se positionner en interne et travailler de manière coordonnée en pluridisciplinarité
- Connaître les aides et dispositifs
- Savoir faire une demande d'aide (e-plateforme FIPHFP, Agefiph, OETH...)



- Connaître et savoir mobiliser les partenaires externes
- Appréhender les enjeux et les dispositifs de soutien au maintien dans l'emploi
- Préparer la reprise au travail et accompagner la reprise : vers une réintégration structurée et anticipée
- Réussir l'intégration dans l'emploi d'une personne rencontrant des problématiques d'aptitude



Formation optionnelle



Session intra ou inter-établissement en fonction de la situation



**Public** : tous personnels membres d'une commission de maintien dans l'emploi

# CONTENU PÉDAGOGIQUE

## MODULE 1C : Formation à l'aide au repérage des situations (agents et postes)

→ Une triple approche (institutionnelle, ergonomique et psychologique) pour mieux repérer et accompagner les situations de maintien dans l'emploi



### Journée 1

Vision institutionnelle : repérage des situations

→ *Portage institutionnel, construction d'outils, mobilisations des politiques transversales de la GPMC et prévention des RPS...*

### Journée 2

Approche ergonomique

→ *Analyse de l'activité de travail et intégration de l'ergonomie dans la démarche de prévention des risques*

→ Avec **Marc Bechetoille**, ergonomiste

### Journée 3

Approche psychologique

→ *Accompagnement à l'intégration des agents dans un parcours de maintien dans l'emploi pouvant présenter une fragilité particulière, agents en difficulté...*

→ Avec **Valérie Chaillot**, psychologue



Formation optionnelle



Session intra ou inter-établissement en fonction de la situation



**Public** : tous publics en préconisant une équipe pluridisciplinaire d'un même établissement

# CONTENU PÉDAGOGIQUE

## MODULE 1D : Optimiser l'accompagnement du maintien dans l'emploi des agents

→ Un déroulé pédagogique construit selon une **logique de parcours** : l'accompagnement du maintien dans l'emploi est appréhendé autour d'étapes précises



- Maintenir le lien avec l'agent en arrêt de travail pour prévenir la désinsertion professionnelle
- Mettre en œuvre les conditions de réussite de la reprise d'emploi et du maintien dans l'emploi dans la durée :
  - L'aménagement du poste de travail
  - Accueillir et accompagner un agent en maintien dans l'emploi ou reprise d'emploi



- Anticiper et accompagner les mobilités contraintes
- La construction d'une GPMC dynamique pour anticiper les besoins futurs
- Les outils dédiés à l'identification des besoins
- La gestion des secondes parties de carrière
- Accompagner un salarié en situation de reconversion professionnelle



Formation optionnelle



Session intra ou inter-établissement en fonction de la situation



**Public** : personnel des services RH, encadrement des services, direction, CHSCT, organisations syndicales

# CONTENU PÉDAGOGIQUE

## MODULE 1E : SOCLE DE CONNAISSANCES POUR LA GÉSTION STATUTAIRE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PRÉVENTION DE L'INAPTITUDE

→ Deux journées de formation exclusivement tournées autour des enjeux liés aux reclassements



- La notion de maintien dans l'emploi et de reclassement
- Les régimes de protection sociale
- Les grandes étapes du reclassement
- Le reclassement pour inaptitude : enjeux, réglementation et procédures



- Le reclassement hors inaptitude : périmètre des situations, modalités d'accompagnement
- Les « dispositifs tremplin » ou « postes relai »
- Les outils de la reconversion professionnelle
- Réussir l'accueil et le ré-accueil dans l'emploi d'une personne en cours de reclassement
- Savoir quoi faire quand le maintien dans l'emploi est impossible
- Structurer une politique de gestion des reclassements
- Elaborer des outils d'accompagnement à la gestion des reclassements
- Articuler la prévention des risques avec les démarches de compensation : de la compensation à la prévention



Formation optionnelle



Session intra ou inter-établissement en fonction de la situation



**Public** : tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi pour les personnels médicaux et non médicaux.

# CONTENU PÉDAGOGIQUE

## MODULE 1F : ANALYSE DE SITUATIONS DE GESTION STATUTAIRE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PRÉVENTION DE L'INAPTITUDE

→ Un module consacré à l'étude et l'analyse de situations individuelles concrètes, proposées si possible par les établissements participant à la formation



- Rappel des règles statutaires relatives à la gestion des situations de maintien dans l'emploi
- Analyse de situations statutaires de gestion des reclassements : le formateur proposera aux stagiaires d'analyser des cas réels issus de la pratique hospitalière, qui concernent une diversité de situations de reclassement
- Le formateur traitera des cas pratiques et des situations individuelles soumises par les stagiaires.
- Dans le cas contraire, le formateur proposera des situations concrètes observées sur d'autres groupes ou dans d'autres situations.



Formation optionnelle

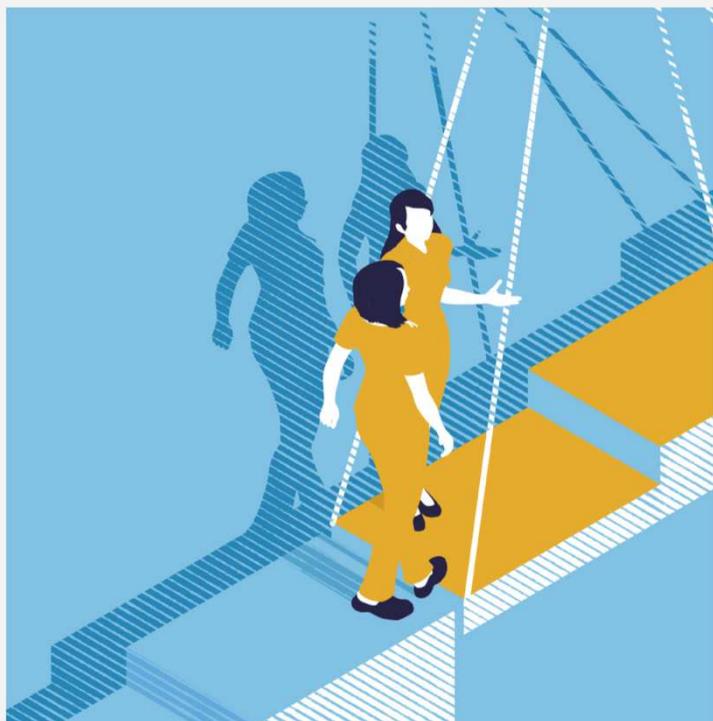


Session intra ou inter-établissement en fonction de la situation



**Public** : personnel des services RH, encadrement des services, direction, CHSCT, organisations syndicales

## AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

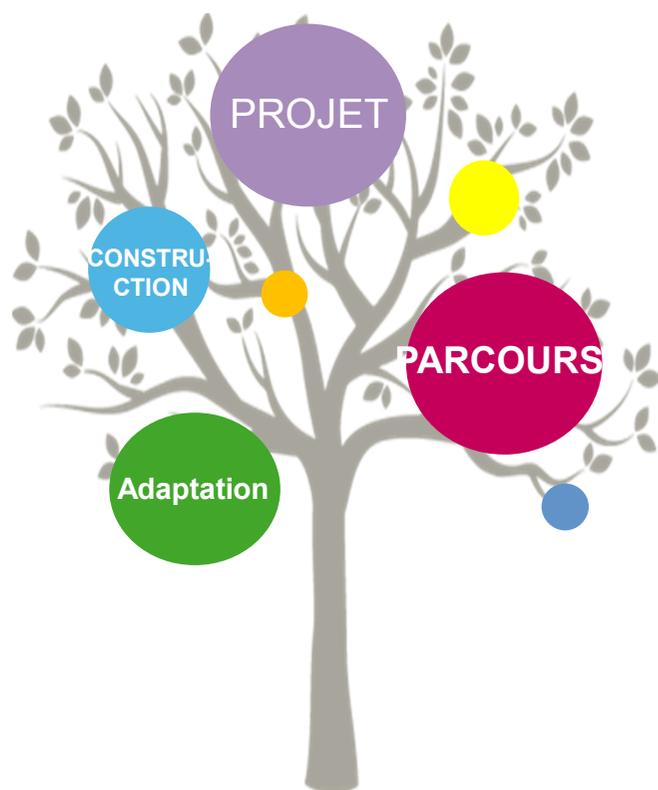


### PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

# AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

## ENVISAGER UN PROCESSUS DE CHANGEMENT

Tout processus de transition, qu'il soit contraint ou choisi, nécessite un accompagnement individualisé.



### Une volonté d'accompagner les individus de manière personnalisée

- ▶ Soutenir la construction du projet professionnel
- ▶ Envisager des perspectives adaptées à la situation de chacun

### Deux grandes typologies de profils :

- **Santé au travail : inaptitude, reclassement, etc.**
- **Mobilité / Transition professionnelle : suite restructuration, réorganisation, etc.**

# AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

## MON PARCOURS DE FORMATION-ACTION EN 6 MODULES INDÉPENDANTS

Pour un accompagnement dans la durée, tout au long de mon projet



Mon établissement est informé de l'avancée de ma démarche et m'accompagne

# AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

## ETAPE INCONTOURNABLE : PRÉ DIAGNOSTIC INITIAL

1

### Module 1 : J'identifie mes besoins d'accompagnement

Un entretien pour faire un premier bilan de la situation de l'agent : son besoin, ses attentes, ses difficultés



- Module préalable **obligatoire** qui décide de l'intégration ou non de l'agent dans le parcours



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

## AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

### UNE DÉMARCHE PROGRESSIVE ET INTÉGRÉE

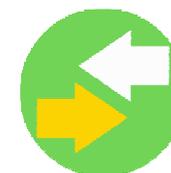
- Aider les agents à inscrire leur parcours professionnel dans une **construction cohérente de sens**
- A la fin de chaque étape, la situation de l'agent est réévaluée pour s'assurer :
  - De l'adéquation du parcours avec les attentes et les besoins
  - De l'engagement de l'agent comme acteur de sa transition 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**



# AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

## L'OFFRE MODULAIRE :

- 2 Diagnostic : Je fais mon bilan professionnel et personnel**  
Un atelier collectif suivi d'un entretien pour faire un premier bilan de ses compétences et aptitudes
- 3 Repositionnement professionnel : J'entame le processus de changement**  
Une formation pour aider l'agent à dépasser ses blocages et se repositionner professionnellement
- 4 Préparation : J'élabore mon projet professionnel :**  
Des entretiens pour suivre la progression de l'agent et établir le projet professionnel, afin d'envisager des pistes métier
- 5 Sécurisation : Je concrétise mon projet professionnel**  
Des entretiens pour préparer la candidature (CV et LM) et l'intégration dans l'équipe
- 6 Etre acteur : Je veille à la réussite de mon projet**  
Un suivi personnalisé au poste de travail pour assurer l'intégration et l'épanouissement de l'agent à son poste



## AXE 2 : L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

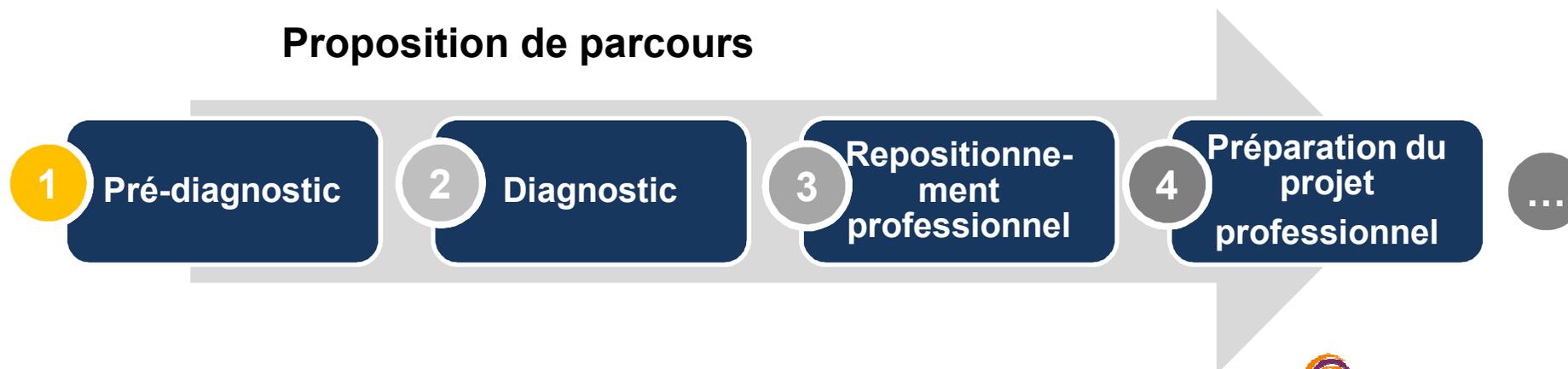
### Un parcours qui s'adresse à différentes situations

JEANNE



- 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 ces démarches et ne se sent pas capable d'envisager un autre poste.

### Proposition de parcours



## AXE 2 : L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

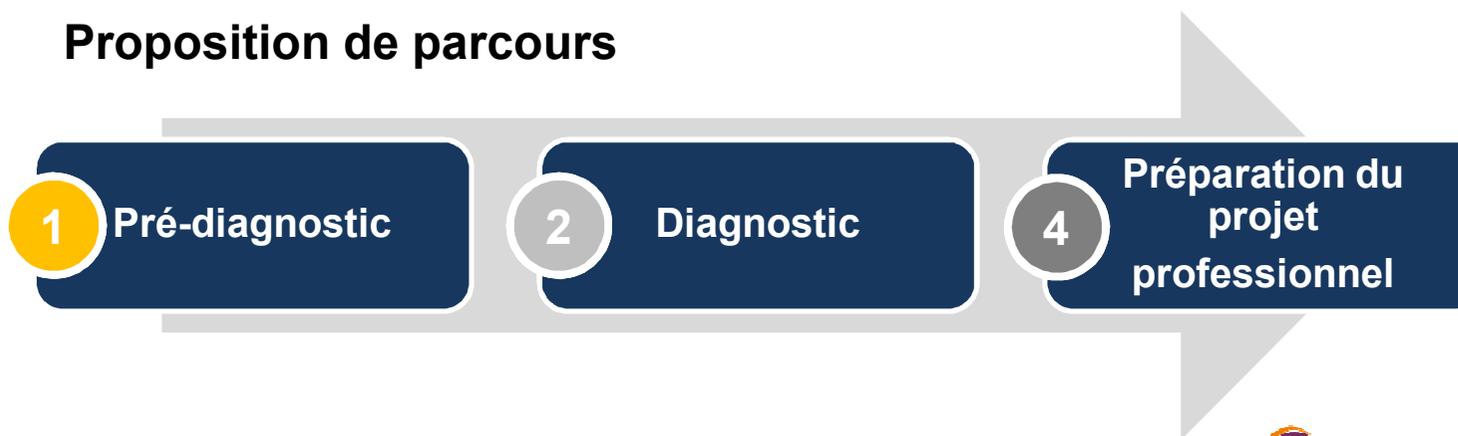
### Un parcours qui s'adresse à différentes situations

MATHILDE



- Agent de service Hospitalier
- Suite à une réorganisation au sein de son service, son poste a été supprimé
- Souhaite se réorienter sur un poste en lien avec ses études initiales, dans le secrétariat.
- N'ayant jamais exercé dans ce métier, elle a besoin d'être accompagnée

### Proposition de parcours



## AXE 2 : L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

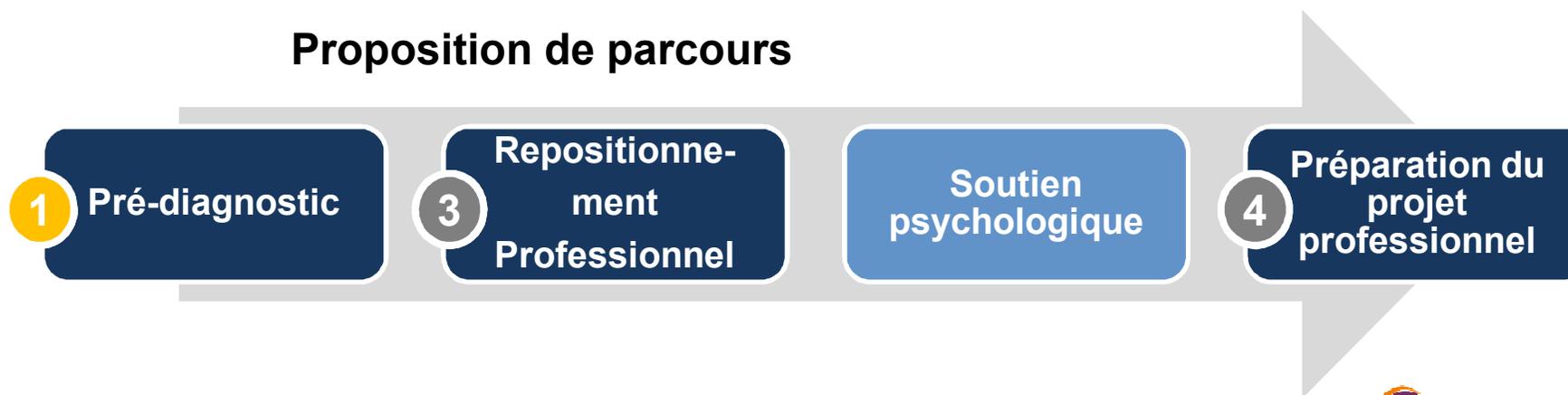
### Un parcours qui s'adresse à différentes situations

#### CHARLES



- Cuisinier
- Après un accident de travail, se retrouve dans l'impossibilité de continuer ses tâches en cuisine
- N'accepte pas son état physique, cela impacte son moral mais également sa vie privée
- Il n'arrive pas à s'investir
- Il a déjà suivi un bilan de compétences

#### Proposition de parcours



## AXE 2 : L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

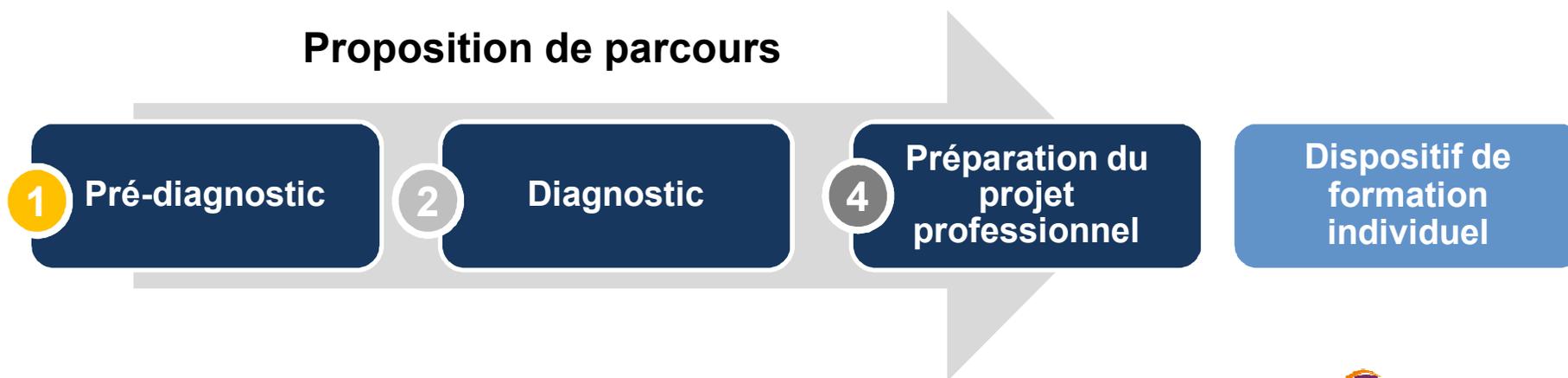
### Un parcours qui s'adresse à différentes situations

PASCAL

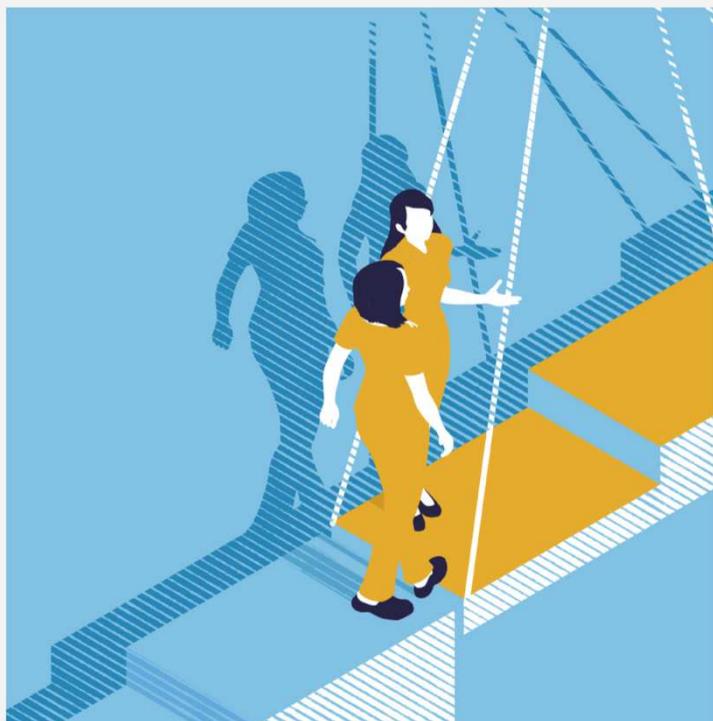


- Agent de maintenance polyvalent
- Demande volontaire de changement de poste en lien avec des problématiques relationnelles
- Après plusieurs années au sein de l'établissement, il souhaite se réorienter pour sa fin de carrière
- Il envisage une reconversion dans l'artisanat

### Proposition de parcours



## AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

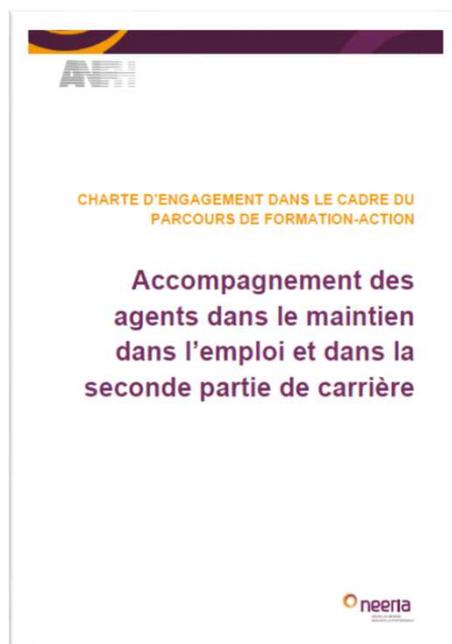


### LES OUTILS DE COMMUNICATION

# AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

## UNE CHARTE D'ENGAGEMENT TRIPARTITE ENTRE L'AGENT, L'ÉTABLISSEMENT ET NEERIA

- Assurer la mobilisation des acteurs
- Rappeler les engagements réciproques
- Garantir la bonne information des agents



<b>SOMMAIRE</b>	
<b>SIGNATURE TRIPARTITE ENTRE</b>	<b>3</b>
<b>PREAMBULE</b>	<b>3</b>
<b>PERIMETRE</b>	<b>5</b>
<b>FINALITES</b>	<b>3</b>
<b>PUBLIC</b>	<b>4</b>
<b>PARTIES PRENANTES DU DISPOSITIF</b>	<b>4</b>
<b>PRESENTATION DU DISPOSITIF</b>	<b>4</b>
• Structure de la formation	4
• Dossier de suivi	3
<b>MODALITES</b>	<b>5</b>
• Accord préalable	3
• Préparation	3
• Module 1 : Pré-diagnostic	3
• Module 2 : Diagnostic	6
• Module 3 : Repositionnement professionnel : accepter le changement	7
• Module 4 : Elaborer son projet	7
• Module 5 : Sécuriser le rôle en cours de son projet	8
• Module 6 : Être acteur de son adaptation de son poste de travail	8
<b>ENGAGEMENTS</b>	<b>9</b>
• Confidentialité	9
• Durée du parcours	9
• Responsabilité	9
<b>SIGNATURES</b>	<b>9</b>

ANFH - 100 rue de Valenciennes - 59100 Lille - 03 20 33 60 00 - www.anfh.fr  
Neeria - 100 rue de Valenciennes - 59100 Lille - 03 20 33 60 00 - www.neeria.fr  
Page 2 sur 9

# AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

## UN LIEN ASSURÉ AVEC L'ÉTABLISSEMENT

A la fin de chaque étape :

- Une **note récapitulative** est transmise à l'établissement, avec un tableau de bord nominatif des modules suivis, l'orientation proposée pour la suite et le plan d'actions global

Un outil de transfert de documents

- Une **plateforme en ligne** sera mise à disposition pour le téléchargement des documents de suivi agent et des documents administratifs.
  - ✓ Feuilles de présence
  - ✓ Feuilles d'évaluation
  - ✓ Attestations de formation
  - ✓ Etc.

The screenshot shows a web-based form for agent follow-up. At the top, it features the logos for 'neeria' and 'ANFH', and the title 'DOSSIER DE SUIVI DE L'AGENT' with a sub-header 'Module 1 : Pré-diagnostic'. The form is divided into several sections:

- L'agent:** Fields for 'Nom' and 'Prénom'.
- Orientation vers le parcours ANFH:** Fields for 'Date d'orientation' and 'Consultant Neeria'.
- Situation:** A list of three radio button options:
  - Réaffectation : l'agent n'est pas encore en situation d'invalidité, n'a pas fait de demande de reclassement mais souhaite changer de poste/métier en anticipant des problématiques de santé à venir.
  - Maintien dans l'emploi / Reclassement / Aménagement du poste de travail : l'agent a des restrictions d'aptitude ou une déclaration d'invalidité qui ne lui permettent plus de continuer à son poste actuel.
  - Reconversion : l'agent souhaite changer de poste suite à une réorganisation, etc. Pas de problématique de santé.
- Orientation:** A list of checkboxes for 'Formation métier', 'Autres formations (catalogue ANFH)', and 'Parcours module 2' through 'Parcours module 6'.
- Commentaires et arguments:** A large text area for notes.
- Plan d'actions initial:** A section with three downward-pointing arrows.

# AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

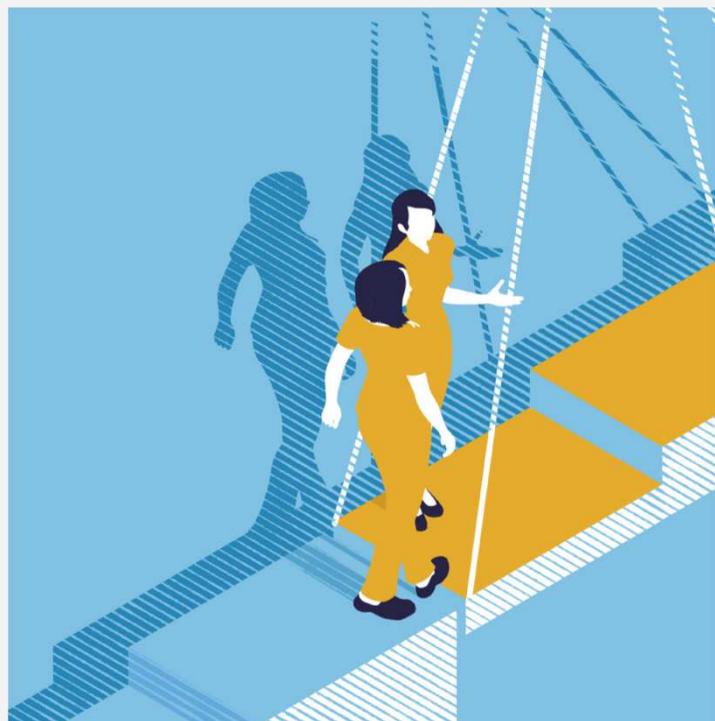
## UNE VIDÉO D'INFORMATION

---

- Présentation dynamique et simplifiée du dispositif qui s'adresse à tous les acteurs



## AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS



MODALITÉS DE  
DÉPLOIEMENT



## AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS 2/3

	Durée	Accès au dispositif
<b>Module 1 Pré-diagnostic</b> Prestation obligatoire	1 entretien individuel ½ journée	Prestation obligatoire, sans obligation de participer aux autres modules  Financement : ANFH
<b>Module 2</b> Diagnostic	1 entretien individuel de 3 heures + 1 atelier collectif de 7 heures	Formation optionnelle  Financement : 50 % ANFH
<b>Module 3</b> Repositionnement professionnel : accepter le changement	Formation collective de 2 jours	Formation optionnelle  Financement : 50 % ANFH



## AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS 3/3

	Durée	Accès au dispositif
<b>Module 4</b> Elaborer son projet	3 à 4 entretiens individuels d'une demi-journée (10,5 à 14 heures)	Module vivement conseillé Financement : ANFH
<b>Module 5</b> Sécuriser la mise en œuvre de son projet	2 entretiens individuels d'une demi-journée (7 heures)	Formation optionnelle Financement : 50 % ANFH
<b>Module 6</b> Etre acteur de son adaptation au poste de travail	Des entretiens et un suivi personnalisé selon les besoins	Module vivement conseillé Financement : ANFH



# PLAN D' ACTIONS POUR LES ETABLISSEMENTS

- 1- Signer une lettre d'engagement
- 2- Donner à l'ANFH les coordonnées des acteurs RH concernés
- 3- Suivre le **module 1A incontournable** avant toute autre action même auprès des agents
- 4- S'engager dans le co-financement comme ci après :
  - Les Modules incontournables => financés entièrement par l'ANFH
  - Tous les autres modules des axes 1 et 2 => financés à hauteur de 50% par l'ANFH



## COUTS DES MODULES

AXE 1 ACCOMPAGNEMENT ETS				
	NBR JOUR	COUT/JOUR	FRAIS SEJOURS PRESTATAIRE	TOTAL PAR SESSION
MODULE A	5	1 320 €	300 €	6 900 €
MODULE B	2	1 320 €	300 €	2 940 €
MODULE C	3	1 320 €	300 €	4 260 €
MODULE D	2	1 320 €	300 €	2 940 €
MODULE EF	3	1 320 €	300 €	4 260 €

**Total coût moyen de revient par établissement pour l'axe 1 : 21 300 €**  
**Soit 7200 euros de participation Ets**



## COUTS DES MODULES

Axe 2 : ACCOMPAGNEMENT AGENT				
INDIVIDUEL				
	NBR JOUR	COUT/JOUR	FRAIS SEJOURS PRESTATAIRE	TOTAL PAR AGENT (au prorata d'un groupe de 8 personnes pour les temps collectifs)
MODULE 1	0,5	1 000 €	250€	650 €
MODULE 2	0,5	1 000 €	250€	650 €
MODULE 2	1	1 000 €	250€	156 €
MODULE 3	2	1 000 €	600 €	325 €
MODULE 4	1,5	1 000 €	550€	1 550 €
MODULE 5	1	1 000 €	300 €	1 300 €
MODULE 6	3	1 000 €	900 €	3 900 €

**Total axe 2 : coût moyen de revient pour 1 agent : 8531€**

**Soit 1215,50 euros/agent de participation par l'établissement**

**Pour maximum 5 agents (10 agents pour les plus gros Ets type CHU)**

# TEMOIGNAGE ETABLISSEMENT

## CENTRE HOSPITALIER DE VIENNE



## CONTACTS :

Pour toute question sur le dispositif, vous pouvez contacter :

**Marie Noëlle BOUGERE**

Déléguée Régionale

Tél. 04-72-82-13-20

[mn.bougere@anfh.fr](mailto:mn.bougere@anfh.fr)

**Nelly BOZETTO**

Conseiller en Dispositifs individuels

Tél. 04-72-82-16-17

[n.bozetto@anfh.fr](mailto:n.bozetto@anfh.fr)