

**Anfh**

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

## **Secondes parties de carrière**

Anticiper  
et accompagner  
le maintien  
dans l'emploi

DEMAIN >>>  
ON SE PRÉPARE  
AUJOURD'HUI

## **Introduction et présentation générale**

**Inaptitude, handicap, maintien dans l'emploi sont autant de situations que les établissements de santé sont amenés à prendre en compte dans la gestion des secondes parties de carrière des agents.**

Afin de répondre à la diversité de ces problématiques, l'Anfh propose aux établissements un dispositif d'accompagnement qui vise à définir et mettre en œuvre une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière. Modulable et personnalisable, il s'articule en trois temps.

### **Les objectifs généraux des offres du dispositif**

- Identifier les enjeux d'une politique de prévention et de gestion de seconde partie de carrière
- Maîtriser et définir les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitude ou de handicap
- Appréhender les modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels

**Pour toutes informations complémentaires sur le dispositif proposé, prenez contact avec votre délégation**

# Un dispositif modulable en trois temps

## 1.

### *Diagnostic et cadrage de l'accompagnement*

Le diagnostic permettra d'effectuer un état des lieux de la politique RH de l'établissement et de déterminer les axes prioritaires à travailler dans le cadre de formations-actions (module 2) et de l'appui opérationnel (module 3).

-

**Durée : 2 jours (1+1)**

-

#### **Programme**

- > L'accompagnement des établissements et leurs équipes dans la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'identification des enjeux de la mise en œuvre de ce type de dispositif.
- > L'identification des différents acteurs et des rôles de chacun.
- > La réalisation d'un état des lieux des actions déjà menées et des actions à mettre en œuvre.
- > La présentation de la note de cadrage et des modalités du plan d'actions.

## 2.

### *Formation-action des acteurs de l'établissement*

En fonction des résultats de la phase de diagnostic, chaque établissement ou groupe d'établissements définira le programme personnalisé de ce module : gestion statutaire, reclassement, dispositifs de formation, CEP et mobilité professionnelle, etc.

-

**Durée : jusqu'à 6 jours (en 3 séquences)**

-

#### **Programme**

- > Les enjeux, la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'accompagnement des professionnels dans leur évolution professionnelle.
- > L'identification et la valorisation des potentiels de chaque agent.
- > La mise en œuvre des modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels et identification des enjeux du CEP.
- > Les facteurs de réussite de mobilité professionnelle dans le cadre des secondes parties de carrières.
- > Les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitudes.
- > Le fonctionnement du dispositif de reclassement et les différentes situations possibles.
- > L'importance d'un accompagnement (encadrement, cellule RH) et d'un management bienveillant.

-

#### **À noter**

- > Les modules 2 et 3 peuvent être mobilisés de façon indépendante.
- > Les durées et les contenus des thématiques de formation-action et d'appui opérationnel dépendent du diagnostic-cadrage réalisé dans le cadre du module 1.

## 3.

### *Appui opérationnel auprès des acteurs des établissements*

Une ou plusieurs journées d'appui opérationnel sont proposées à chaque établissement ou groupe d'établissements afin de mettre en œuvre le plan d'actions déterminé précédemment : animation d'un comité de pilotage, conception d'outils et de protocoles sur la gestion des inaptitudes, constitution d'une cellule « maintien dans l'emploi », etc.

-

**Durée : jusqu'à 6 jours (en 3 séquences)**

-

#### **Programme**

- > La définition et la mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > La priorisation des actions et l'animation du Copil.
- > La conception des outils.
- > L'intégration au projet social et managérial des thématiques concernées par la formation-action.
- > L'organisation de la prise en compte des situations complexes.
- > Le travail en réseau : identification et mise en œuvre des partenariats internes et externes possibles.

**Plus d'infos :**

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

 @ANFH\_

 ANFH

 @anfh\_opca

 @ANFHfilm