

Ce matin, Aline vous appelle, elle a vu son médecin qui a prolongé son arrêt de travail, il lui a dit qu'il fallait envisager de changer de travail..

ELEMENTS DECLENCHEURS
ET MOTIVATIONS
Problèmes de santé
(inaptitude aux fonctions AS)

PROJET DE DEPART
Projet contraint

CANAUX D'INFORMATION
Cadre de santé - Direction
des ressources humaines -
délégué syndical - ses
collègues - brochure ANFH -
Médecine du travail

SITUATION
45 ans - aide-soignante -
quelques années ASH
dans une association puis
15 ans dans le même
établissement

PEURS - BLOCAGES
Représentation des métiers
faussée - deuil du métier
d'origine - éloignement
géographique - organisation
personnelle - frein à se
projeter dans la temporalité



ALINE

Quel est le premier mot qui vous vient en tête. Pas ce que vous lui répondez, ce qui vous vient spontanément comme image, pensée....



PARCOURS

A CONSTRUIRE

FORMATION



a work in
progress

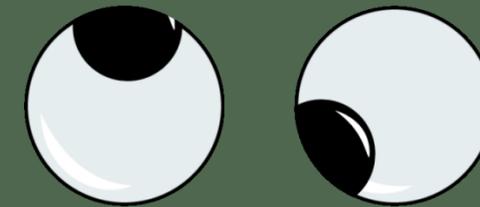
Une première étape

AUJOURD'HUI

Le(s) parcours existant(s)

DEMAIN

Adaptation de certains dispositifs, nouvelles formations au PAR, nouveau dispositif....



QUI ?

Double regard : administrateurs et responsables formation + CMC

QUOI ?

Double objectif :
Rendre lisible, cohérent, éviter les ruptures
Compléter si on trouve des trous dans la raquette

COMMENT ?

Méthode inspirée du parcours client, parcours usager, notion de persona

PARCOURS



Aide à la construction du projet

Bilan de compétences
Financement 0,2% automatique

CEP ANFH ou établissement
Prestation

Evoluer dans sa carrière
Plan de formation

Stage découverte
Immersion

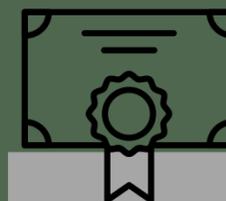


Sécurisation du projet

Compétences clés - 4C
Financement national

Remise à niveau
Plan de formation

Préparation concours entrée école
Plan ou action régionale



Accès à la formation

Etudes promotionnelles
Plan de formation / Fonds mutualités / CFP

Formation qualifiante
FQ - CPF

Autres formations
CFP / Plan de formation

FORMATION



Aide à la
construction du
projet

Bilan de compétences
Financement 0,2%
automatique

A l'initiative de l'agent

Financé sur le 0.2 %

Accord de la délégation au fil de
l'eau

Financement tellement prioritaire
qu'il peut être considéré comme
systématique

Principe : le Bilan de compétences est le dispositif d'accompagnement individuel le plus ancien (Loi n° 91-1405 du 31/12/1991)

Public : Les agents ayant 2 ans de service effectif dans la FPH. Condition : Ne pas avoir effectué de bilan de compétence durant les 5 dernières années

Descriptif : l'accompagnement dure 24 heures sur une période de 8 à 12 semaines (peu s'étaler sur une période plus longue en cas de suspension. L'agent choisi un organisme certifié Qualiopi

Le coût se situe entre 1 500 € et 2 000 € (coût pédagogique) auquel peuvent s'ajouter des frais de déplacement et de traitement (si sur temps de travail).

L'établissement employeur peut ne pas être informé de la démarche de l'agent si il se déroule hors temps de travail.

Les étapes peuvent varier en fonction de la personne accompagnée et de l'état d'avancement de son projet

- Parcours de vie et parcours professionnel
- Passation de tests suivi d'une analyse et interprétation des résultats
- Travail sur les pistes professionnelles et analyse documentaire
- Confrontation à l'environnement professionnel et enquêtes métiers
- Validation du projet et élaboration du plan d'action
- Conclusion et synthèse



Aide à la
construction du
projet

**CEP ANFH ou
établissement**
Prestation

A l'initiative de l'agent

L'agent doit être acteur/moteur

Financement : mission confiée à
l'ANFH sans financement supplé-
mentaire

Principe : le CEP accompagne **la création du CPF dans la FPH (décret 2017)**

Public : Prioritairement les agents des petits établissements. Les établissements doivent aussi proposer un accompagnement CEP à leurs agents.

Descriptif : accompagnement jusqu'à 6 heures

Accéder à un 1er niveau d'information individualisé

Mieux appréhender l'environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire

Identifier les démarches possibles et adaptées ainsi que les acteurs susceptibles de les appuyer

Bénéficier d'un accompagnement personnalisé

Être accompagné dans la construction d'un plan d'actions comprenant les étapes et objectifs intermédiaires (dispositifs à mobiliser ; démarches personnelles à effectuer ; plan de financement et calendrier prévisionnel ; accompagnement vers des expertises complémentaires)



Aide à la
construction du
projet

Evoluer dans sa carrière
Plan de formation

Principe : L'ANFH souhaite proposer un temps de pause dans un climat de confiance et d'efficacité au sein duquel le professionnel pourra réfléchir à son avenir professionnel.

Public : Tout public

Descriptif :

Phase 1 : Présentation de la démarche

Phase 2 : Analyse de la demande et point de situation du professionnel

Phase 3 : Formaliser et analyser ses ressources pour conduire le projet

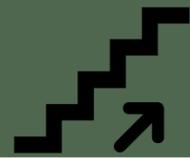
Phase 4 : Vérification de la faisabilité des pistes professionnelles envisagées

Phase 5 : Mise en oeuvre du Projet Professionnel et Co-construction du Plan d'Actions

14 heures

Sur inscription de l'agent par son
établissement

Financement : plan de l'établisse-
ment



Sécurisation du projet

Compétences clés - 4C Financement national

Sur demande de l'établissement

Financement sur Fonds mutualisés :
part mutualisée du 2.1 %

Accord de l'ANFH qui priorise cette
action sur le FQ-CPF

Principe : Un dispositif national spécifiquement adapté aux problématiques rencontrées par les établissements et les agents des secteurs de la santé, du médico-social et du social.

Public : les publics de premiers niveaux de qualification et les plus « éloignés » de la formation.

Descriptif : Le dispositif est conçu en 3 phases d'accompagnement

- Un positionnement
- Une orientation vers 2 parcours possibles en fonction des besoins
- Un bilan

Il explore 8 domaines de compétences :

- ☐ La communication en français
- ☐ L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- ☐ L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- ☐ L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- ☐ L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- ☐ La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- ☐ La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires
- ☐ L'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail

Exemple : Préparation entrée en IFSI



Sécurisation du
projet

Préparation concours
entrée école

Plan ou action régionale

Sur inscription de l'agent par son
établissement

Financement : en inter financement
en action Régionale

Au-delà des capacités financières
en intra plan de l'établissement

Principe : L'ANFH Pays de Loire souhaite accompagner les établissements et proposer pour les professionnels en exercice, un accès à la profession d'infirmier, en leur permettant de faire face, mieux armés, au concours d'entrée en IFSI.

Public : Cette formation s'adresse aux aides soignants, auxiliaires de puériculture ou AMP ayant 3 ans d'expérience professionnelle et ne pouvant intégrer la filière par parcours sup réservée aux bacheliers

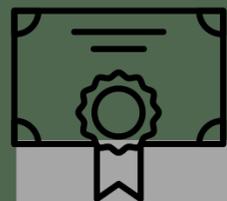
Descriptif :

Développer les capacités d'analyse, d'argumentation et d'expression écrite des participant ainsi que leurs capacités à se projeter dans leur futur environnement professionnel.

Acquérir les connaissances de base des applications numériques, être en capacité d'expliquer le raisonnement choisi et prendre de l'assurance et de l'aisance dans la manipulation des calculs.

Développer ses connaissances générales et professionnelles sur les grands sujets de société actuels et sur les thématiques sanitaires et sociales.

Consolider ses capacités d'argumentation et de présentation pour valoriser son expérience, ses motivations et son projet lors d'un entretien.



Accès à la
formation

**Etudes
promotionnelles**
Plan de formation /
Fonds mutualités /
CFP

Sur demande de l'établissement qui
priorise les dossiers

Financement sur Fonds mutualisés :
0.6 % ou part mutualisée du 2.1 %

Accord de l'ANFH après arbitrage en
CT

Exemple : EP sur Fonds mutualisés

Principe : Dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, les études promotionnelles permettent aux agents de la Fonction publique hospitalière (FPH) d'obtenir un financement pour un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social.

Public : Titulaire, contractuel ou stagiaire

Descriptif : Être déclaré admissible à une école formant au diplôme ou certificat souhaité ;

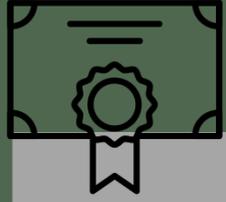
Demander la prise en charge à son employeur.

L'agent conserve son traitement, dont l'indemnité de résidence et le supplément familial.

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'ANFH

Les frais de déplacement sont pris en charge par l'ANFH pour les établissements de moins de 300 agents ETP.

L'agent peut être tenu à un engagement de servir



Accès à la
formation

Formation qualifiante FQ - CPF

Sur demande de l'établissement qui
priorise les dossiers

Financement sur Fonds mutualisés :
part mutualisée du 2.1 %

Accord de l'ANFH après arbitrage en
CT

Principe : Dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, les formations qualifiantes permettent aux agents de la Fonction publique hospitalière (FPH) d'obtenir un financement pour une formation utile à sa promotion, sa reconversion ou sa mobilité au sein de la FPH.

Public : Titulaire, contractuel ou stagiaire

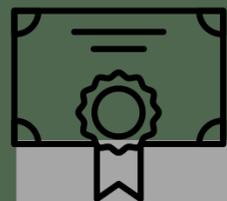
Descriptif : Sont prioritaires les agents de catégorie C, les agents en reconversion et les filières administratives, logistiques et techniques.

Demander la prise en charge à son employeur.

L'agent conserve son traitement, dont l'indemnité de résidence et le supplément familial.

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'ANFH

Les frais de déplacement sont pris en charge par l'ANFH pour les établissements de moins de 300 agents ETP.



Accès à la
formation

Autres formations
CFP / Plan de formation

A l'initiative de l'agent

Financé sur le 0.2 %

Accord de l'ANFH après étude du dossier en CT (attribution d'une note prenant en compte la cohérence du projet).

Financement soumis à une priorisation dans le cadre d'une enveloppe contrainte

Congé de Formation Professionnelle

Principe : le CFP donne la possibilité de suivre une formation pour obtenir une qualification, se reconverter, réaliser un projet personnel ou professionnel...

Public : Les agents en position d'activité, qui ont au moins 3 années de services effectifs en qualité de titulaire, stagiaire ou contractuel

Descriptif : La durée maximale du CFP est de 3 ans pour l'ensemble de la carrière, dont un an rémunéré, voire 2 ans dans certaines conditions.

Les actions de formation du projet doivent durer au minimum 10 jours de formation.

Il peut être utilisé en une seule fois ou de manière discontinue. Il est possible de fractionner en semaines, journées ou demi-journées.

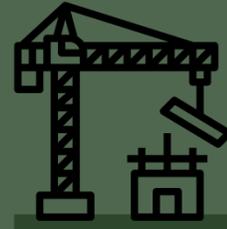
C'est à l'agent de trouver la formation et l'organisme qui correspond à son projet.

L'agent qui bénéficie d'un CFP indemnisé perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire (IMF). La rémunération correspond à 85% du traitement indiciaire brut (plafonné à l'indice brut 650), hors primes et indemnités, perçu au moment de la mise en congé. Pour les agents de catégorie C, ce taux est porté à 100%.

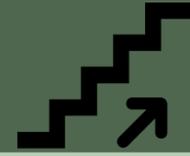
L'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire pendant 12 mois maximum (en continu ou discontinu) pour l'ensemble de sa carrière. Cette durée peut être augmentée si la formation se déroule sur 2 années.

Le financement couvre également les frais pédagogiques, le financement des frais de transports, repas et d'hébergement est possible

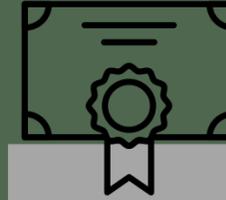
AMANDINE



Aide à la construction du projet



Sécurisation du projet



Accès à la formation

PROJET DE DEPART
Souhaite devenir aide-soignante dans l'établissement

SITUATION
23 ans - sans diplôme -
ASH - entrée dans
l'établissement en contrat
aidé

Compétences clés - 4C
Financement national

Etudes promotionnelles
Plan de formation / Fonds
mutualités / CFP

CANAUX D'INFORMATION
Cadre de santé et ses
collègues

ELEMENTS DECLENCHEURS
ET MOTIVATIONS
Evolution professionnelle
salaire avec les primes

+ Accompagnement
établissement
+ Porte ouverte IFAS

Remise à niveau
Plan de formation

Evoluer dans sa carrière
Plan de formation

Préparation concours
entrée école
Plan ou action régionale

Stage découverte
Immersion

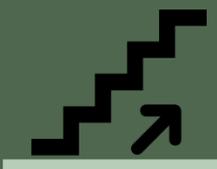
+ Formation 70 H
+ Test de positionnement
interne

PEURS
BLOCAGES
Méconnaissance du cursus
Peur de retourner à l'école
Pense ne pas avoir le niveau
Equilibre vie pro/vie perso

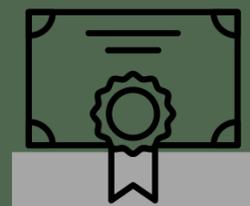
FATIMA



Aide à la construction du projet



Sécurisation du projet



Accès à la formation

PROJET DE DEPART
Souhaite réaliser une reconversion dans le secteur privé : secrétaire comptable

SITUATION
28 ans - AEQ - CAP
Coiffure

Bilan de compétences
Financement 0,2% automatique

CANAUX D'INFORMATION
Une collègue a fait ça

ELEMENTS DECLENCHEURS ET MOTIVATIONS
Ne supporte plus les contraintes d'organisation du travail - Pas de perspective d'évolution professionnelle - rémunération peu attractive

CEP ANFH ou établissement
Prestation

Autres formations
CFP

PEURS BLOCAGES
Représentation faussée du niveau de la formation - du niveau attendu pour l'employabilité

+ Formation bureautique

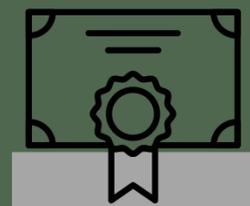
ALINE



Aide à la construction du projet



Sécurisation du projet



Accès à la formation

PROJET DE DEPART
Projet contraint

SITUATION
45 ans - aide-soignante - quelques années ASH dans une association puis 15 ans dans le même établissement

+ Psychologue du travail
+ Commission Maintien dans l'emploi

Remise à niveau
Plan de formation

Etudes promotionnelles
Plan de formation / Fonds mutualités / CFP

CANAUX D'INFORMATION
Cadre de santé - Direction des ressources humaines - délégué syndical - ses collègues - brochure ANFH - Médecine du travail

ELEMENTS DECLENCHEURS ET MOTIVATIONS
Problèmes de santé (inaptitude aux fonctions AS)

Evoluer dans sa carrière
Plan de formation

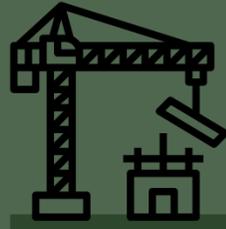
Formation qualifiante
FQ - CPF

PEURS - BLOCAGES
Représentation des métiers faussée - deuil du métier d'origine - éloignement géographique - organisation personnelle - frein à se projeter dans la temporalité

Stage découverte
Immersion

Autres formations
CFP / Plan de formation

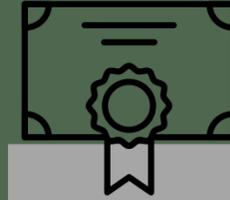
CHRISTOPHE



Aide à la
construction du
projet



Sécurisation du
projet



Accès à la
formation

SITUATION
35 ans - cadre de santé
dans un EHPAD

PROJET DE DEPART
Souhaite devenir directeur
d'établissement dans le
privé

ELEMENTS DECLENCHEURS
ET MOTIVATIONS
Evolution professionnelle

CANAUX D'INFORMATION
Recherches personnelles
et ANFH

Autres formations
CFP

PEURS
BLOCAGES
Continuité de la prise en
charge financière -
éloignement géographique

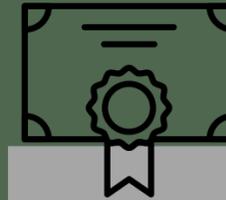
JULES



Aide à la
construction du
projet



Sécurisation du
projet



Accès à la
formation

PROJET DE DEPART
5 ans d'études pour devenir
psychologue

SITUATION
45 ans - Infirmier

CANAUX D'INFORMATION
Site web ANFH

ELEMENTS DECLENCHEURS
ET MOTIVATIONS
Reconversion choisie

+ Contact Université
+ MOOC métiers

Autres formations
CFP pour Master 1 et 2

PEURS BLOCAGES
Perdu - Trouver un
financement sur la durée
du projet
Méconnaissance du
cursus des études

Stage découverte
Immersion

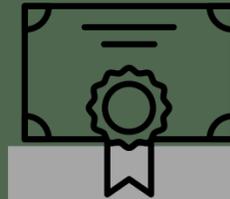
PAULINE



Aide à la
construction du
projet



Sécurisation du
projet



Accès à la
formation

SITUATION
50 ans - Cadre de santé

PROJET DE DEPART
Souhaite devenir
décoratrice d'intérieur

ELEMENTS DECLENCHEURS
ET MOTIVATION
Usure professionnelle (ne
veut plus se retrouver en
position de management)
Burn out

+ Entretien établissement

CANAUX D'INFORMATION
ANFH en direct et rupture
avec l'établissement

Autres formations
CFP

PEURS BLOCAGES
Perte de salaire - Pas de
solution de transition -
Réseau professionnel à
construire

Accompagner l'agent tout au long du parcours



Etape préalable

Recueillir le besoin de l'agent

Pour informer / orienter en fonction du besoin

(Evolution, Reconversion, Reclassement)

Etape de suivi 1

Orienter l'agent vers une aide si nécessaire

Suivre et accompagner la démarche

Proposer et organiser un stage si opportun

Etape de suivi 2

Identifier les freins

Aider à lever les freins (y compris avec des partenaires)

Etape d'engagement réciproque

Définir et formaliser avec l'agent toutes les modalités du départ en formation dans le respect du cadre réglementaire.

Etape préalable

Construire

Présenter le cadre / sécuriser

Préciser l'objectif et prévoir échéance 2ème
entretien avec les questions abordées

Retracer le parcours dans
l'établissement

Evolution / reconversion /
reclassement

Aller vers une formulation de la demande
Se mettre d'accord sur des définitions partagées

Présentation des dispositifs d'aide
à la construction du projet

Etape de suivi 1

Construire

Situation de l'agent

Evolution choisie / subie.

Problématique de santé

Avérée / anticipée

Situation administrative de l'agent

En poste, en CM, en CLM, en maladie pro, RQTH, inaptitude, risque d'usure professionnelle

Souhaits

rester ou quitter l'établissement ; rester ou quitter la FPH

Situation personnelle

Prendre conscience de freins éventuels :

Organisation, impact financier, maîtrise des savoirs de base

Etape de suivi 2

Sécuriser

Identifier les besoins, les démarches

Possibilité de remise à niveau, de préparations
Existences de procédures internes de sélection

S'organiser

Proposer d'échanger avec des personnes en formation actuellement pour aborder l'impact sur l'organisation personnelle

Clarifier

Possibilités de prises en charge financières
Simulation de salaire
Démarches correspondantes aux dispositifs

Etape d'engagement réciproque

Avant d'accéder à la formation

Rémunération

Simulation de salaire

Gestion de l'emploi du temps

Droits à congés ; périodes de retour dans l'établissement...

En cas d'arrêt maladie

Déclaration, impact

Garder le contact

En cas de difficulté qui sont les interlocuteurs ?

Utilisation du CPF

Engagement de servir

Attentes de l'agent à l'issue de la formation

Accès à un poste ou pas, quotité de temps de travail, cumul d'activité

Ce matin, Aline vous appelle, elle a vu son médecin qui a prolongé son arrêt de travail, il lui a dit qu'il fallait envisager de changer de travail..

ELEMENTS DECLENCHEURS
ET MOTIVATIONS
Problèmes de santé
(inaptitude aux fonctions AS)

PROJET DE DEPART
Projet contraint

CANAUX D'INFORMATION
Cadre de santé - Direction
des ressources humaines -
délégué syndical - ses
collègues - brochure ANFH -
Médecine du travail

SITUATION
45 ans - aide-soignante -
quelques années ASH
dans une association puis
15 ans dans le même
établissement



PEURS - BLOCAGES
Représentation des métiers
faussée - deuil du métier
d'origine - éloignement
géographique - organisation
personnelle - frein à se
projeter dans la temporalité

Quel est le premier mot qui vous vient en tête. Pas ce que vous lui répondez, ce qui vous vient spontanément comme image, pensée....



