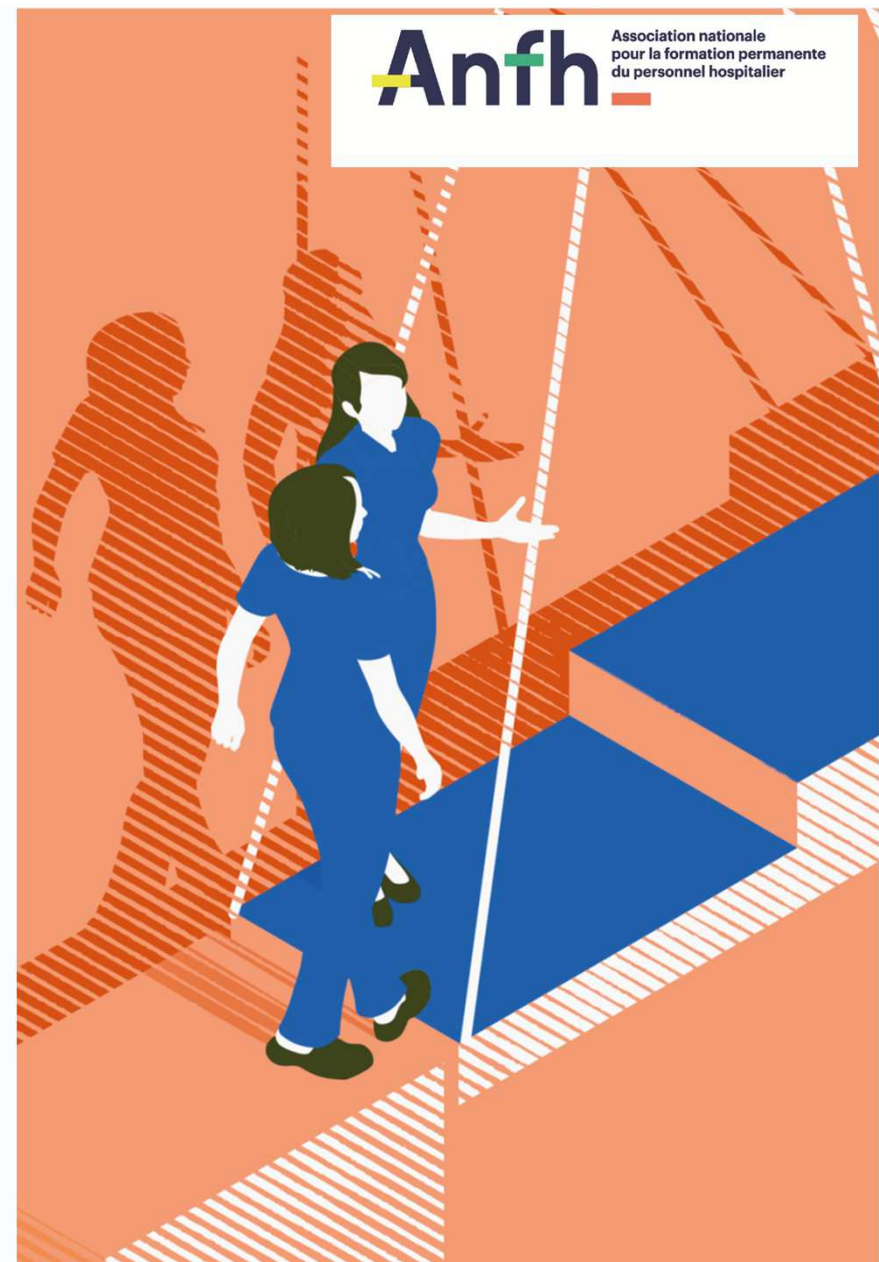


Dispositif CREP

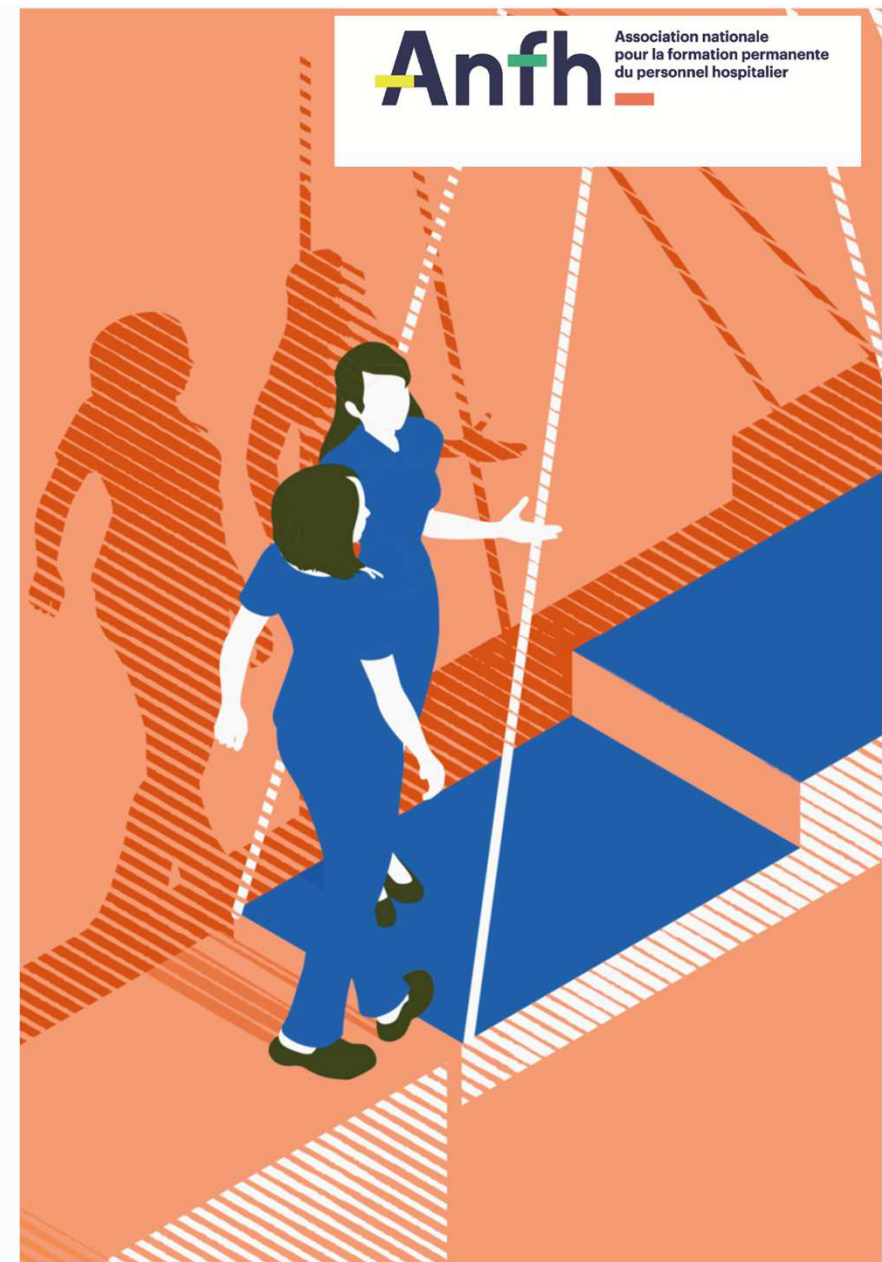
# Construire et Réussir son Évolution Professionnelle

Visioconférence  
Mardi 09 juin 2026



# Le mot de la Présidente Nouvelle-Aquitaine

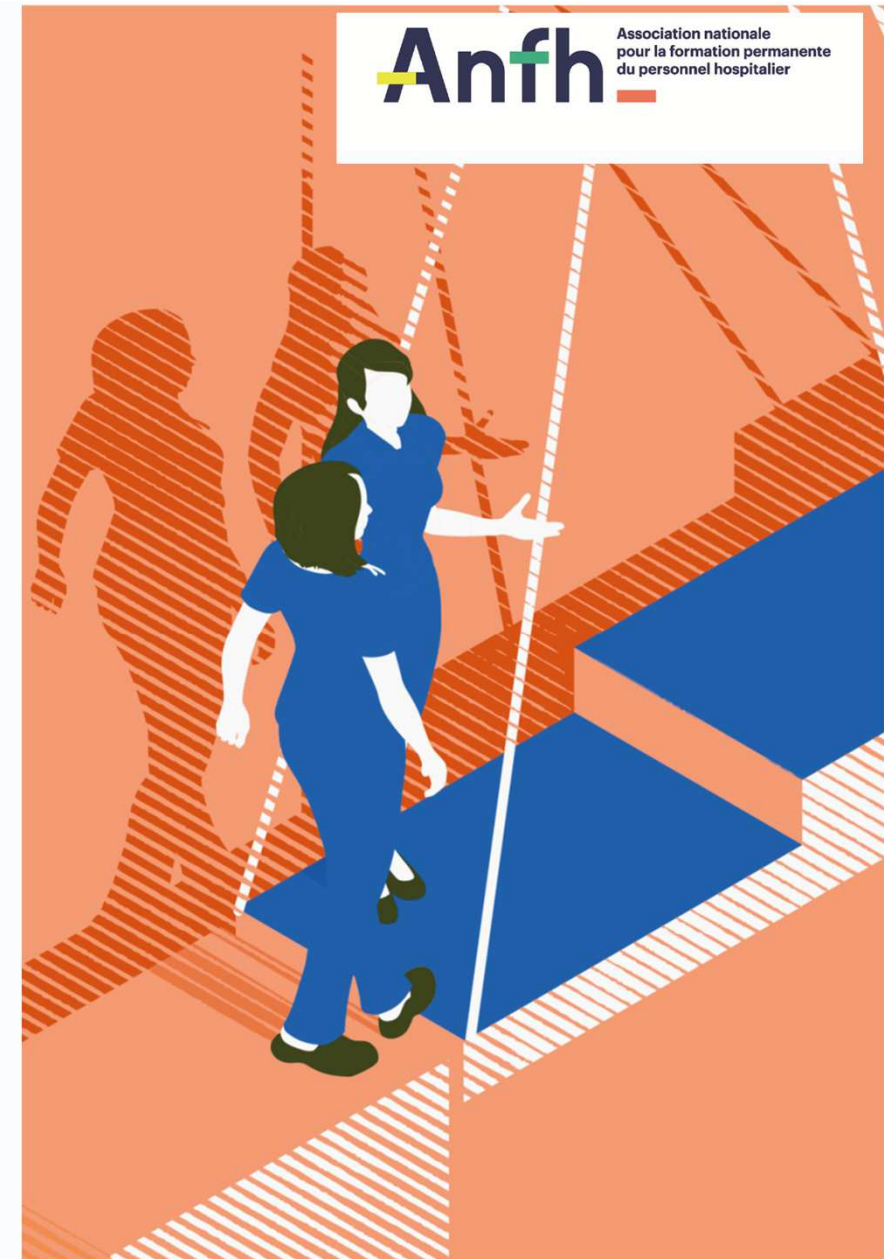
Céline Costères Voyer



# Objectifs

Améliorer, sécuriser et augmenter la réussite des agents dans leurs projet professionnels.

- Conforter un choix d'évolution professionnelle
- Définir un projet et mesurer es étapes de préparation/sécurisation d'un parcours professionnel
- Développer ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi
- Développer ses compétences de base

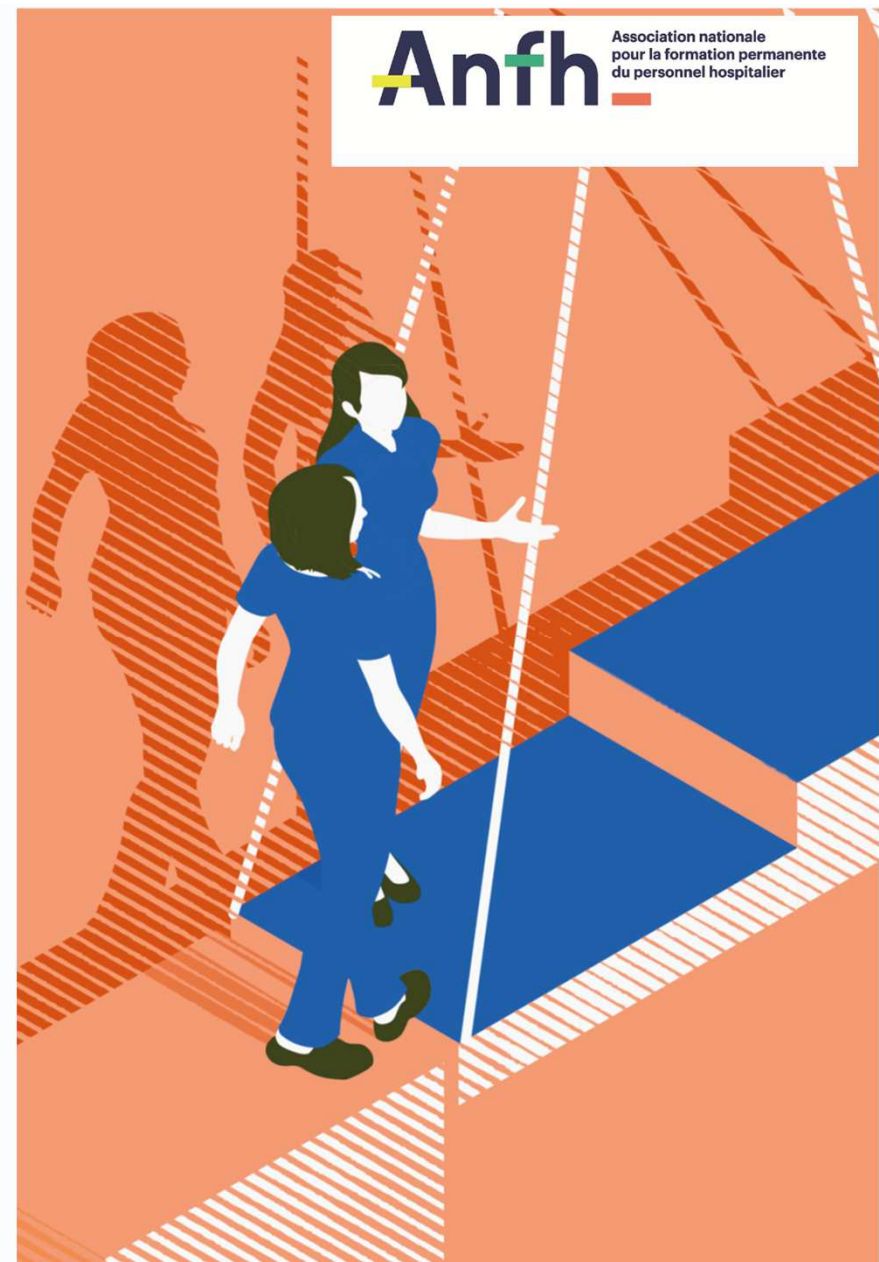


Avec le soutien de l'employeur,

Définir son projet...

Conforter ses choix...

Se préparer à reprendre ses études...



# Dispositif CREP

## Construire et Réussir son Évolution Professionnelle

Cette réunion a pour objectif de présenter le cadre du dispositif, ses modalités d'accès, son organisation pédagogique et la manière dont il accompagne concrètement les agents dans leurs évolutions professionnelles.



# Un groupement expérimenté et complémentaire

ANALYSE & ACTION et AKSIS : Un partenariat éprouvé au service de l'accompagnement professionnel

- **+ 10 années de collaboration** sur des marchés publics d'envergure
- **Expertise partagée** en insertion, formation et accompagnement des parcours professionnels
- **Complémentarité des compétences** : ingénierie pédagogique, communication, accompagnement psychosocial, orientation professionnelle

## Des partenariats structurants avec :

- **France Travail** – Accompagnement des demandeurs d'emploi, licenciés économiques, parcours emploi santé
- **OPCO** : bilans de compétences, accompagnement VAE
- **Agefiph** – Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
- **France compétences** : opérateurs du CEP
- **Dispositifs d'insertion régionaux** – Programmes d'accompagnement vers l'emploi et la qualification

## Nos atouts pour le CREP

### ✓ Habitude du travail en commun

Coordination rodée, process co-construits, outils partagés

### ✓ Capacité de déploiement multi-régional

Équipes implantées sur les territoires, logistique éprouvée

### ✓ Maîtrise des grands marchés publics

Reporting rigoureux, respect des délais, traçabilité exemplaire

### ✓ Complémentarité opérationnelle

Mutualisation des expertises : orientation, psychologie du travail, ergonomie, ingénierie de formation

## Présentation des 6 modules

Leurs objectifs, leur caractère obligatoire ou facultatif et les modalités d'accompagnement associées.

# Vue d'ensemble des modules

## Modules obligatoires et facultatifs

Module	Intitulé	Statut
Module 1	Autodiagnostic numérique	Obligatoire
Module 2	Prise en main de l'outil informatique	Facultatif
Module 3	Identification des besoins d'accompagnement	Obligatoire
Module 4	Exploration, préparation et définition du projet	Facultatif
Module 5	Préparation à l'entrée en formation	Facultatif
Module 6	Accompagnement et suivi de fin de parcours	Facultatif



! NOUVEAU

# Module 1 Autodiagnostic numérique

☆ OBLIGATOIRE

## Déroulé

- Autodiagnostic numérique
- À distance et en autonomie
- Durée maximale 1h30
- Évaluation des usages nécessaires au parcours

## Restitution et entretien

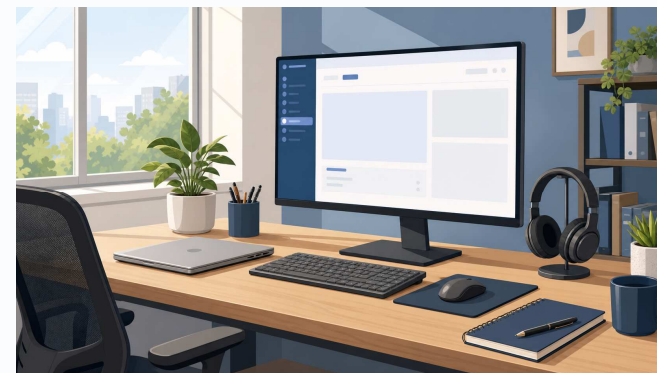
- Entretien individuel de retour
- Avec le conseiller référent
- Validation de l'orientation dans le parcours : positionnement sur le Module 2 ou poursuite sur le Module 3

# Module 2

! NOUVEAU

FACULTATIF

## Prise en main de l'outil informatique



### Environnement Windows

Maîtrise de l'environnement Windows, bureautique et gestion de fichiers.



### Navigation & messagerie

Navigation internet, messagerie et usage de documents utiles au parcours.

i Séance collective de **3h30**, en présentiel ou à distance, complétée par un entretien de synthèse et de formalisation des acquis



# Module 3

☆ OBLIGATOIRE

## Identification des besoins d'accompagnement



## Journée en présentiel centrée sur :

- Identification des besoins d'accompagnement
- Analyse des contraintes, ressources et motivations
- Premières orientations possibles
- Proposition de parcours individualisé + entretien de suivi

**i** Séance collective de 7h en présentiel

# Module 4

FACULTATIF

## Exploration et définition du projet

**i** Ce module constitue le cœur du travail d'exploration et de construction du projet – jusqu'à **49 heures en présentiel et distanciel** hors immersions.

### Bilan professionnel

Réalisation d'un bilan professionnel et personnel approfondi.

### Exploration de scénarios

Exploration de plusieurs scénarios et vérification de leur faisabilité avec l'employeur.

### Immersion terrain

Temps collectifs, entretiens individuels et immersions en milieu de travail.

### Identification des besoins

Orientation vers le Module 5 et/ou préconisation dispositif 4C/CléA pour sécuriser la suite de son projet ou sa reprise de formation.

### Plan d'action

Co-construction d'un plan d'action réaliste et adapté à la situation de l'agent.

# Module 5

FACULTATIF

Préparation à l'entrée en formation

Ce module aide l'agent à se préparer à une reprise de formation, avec si besoin des ajustements individualisés.

 Jusqu'à 3 jours de formation collective


## Compétences travaillées

- Méthodes d'apprentissage et organisation
- Confiance en soi, mémoire et concentration
- Gestion du stress et techniques d'écrit

# Module 6

FACULTATIF

## Suivi de fin de parcours

 Jusqu'à 14 h d'entretiens individuels.

### Objectif



Sécuriser l'entrée en formation, l'intégration sur un nouveau poste ou le retour sur poste, grâce à un accompagnement individuel,

### Modalités

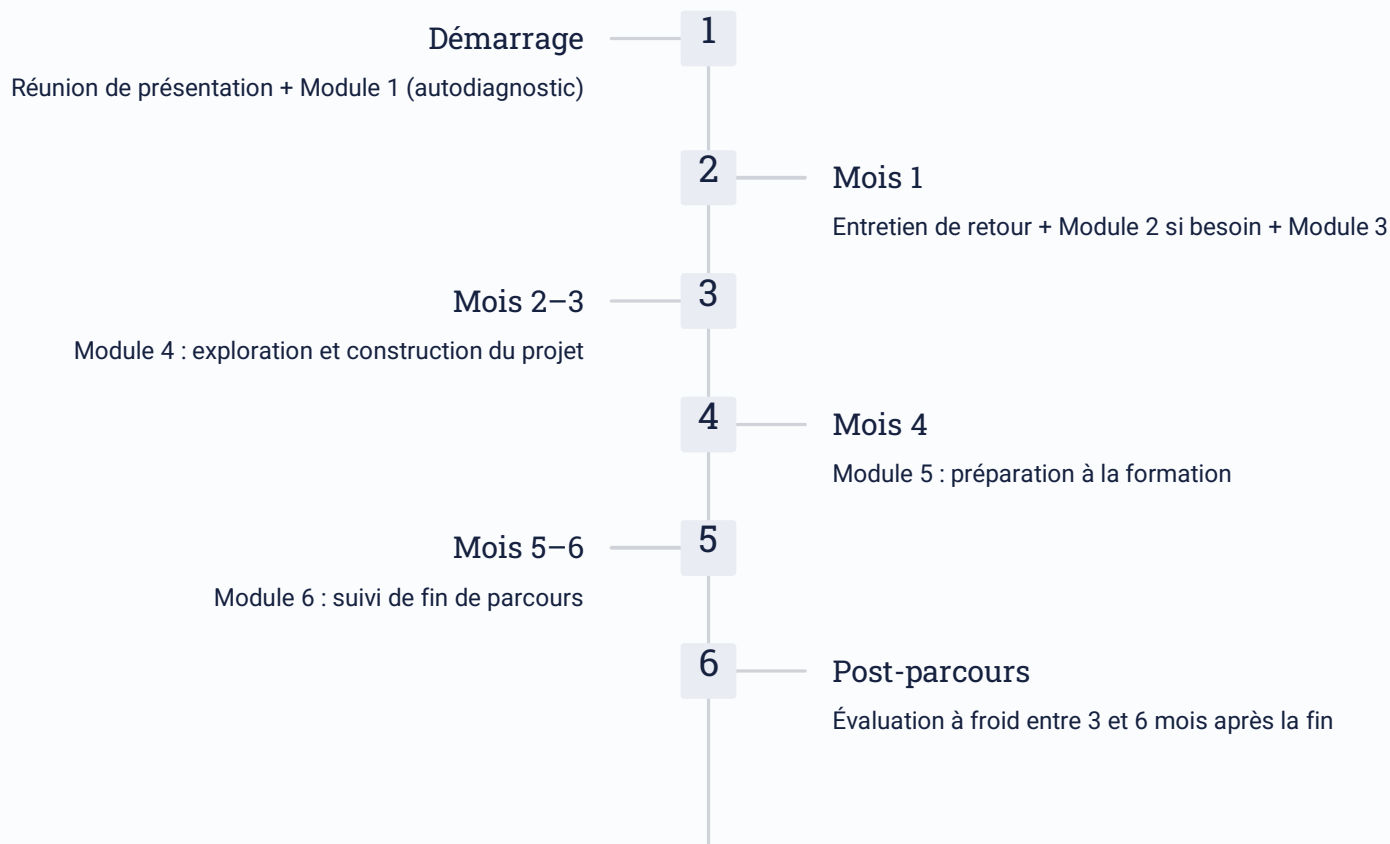
Accompagnement en présentiel, à distance ou en hybride, selon les besoins et contraintes de l'agent.


### Coordination employeur

En cas de reprise d'activité ou de prise de poste, des échanges avec le cadre de proximité sont prévus au démarrage et à la clôture du module.

# Cadencement du parcours

Un parcours progressif sur environ 6 mois



 Volume total : jusqu'à **96 heures** hors évaluations à froid – parcours minimum annoncé de **8h30**.

# Exemple de calendrier



# Exemple concret n°1 : Mme X

## Une reconversion accompagnée étape par étape

### Sa situation

Madame X travaille depuis **dix ans** comme ASH au sein du service blanchisserie de son établissement, un service appelé à fermer.

L'établissement envisage un reclassement d'une partie du personnel en EHPAD, et Madame X s'intéresse à un poste d'animatrice actuellement vacant.

Elle n'a pas suivi de formation depuis longtemps et a besoin d'un accompagnement pour sécuriser cette évolution professionnelle.

### Ce que le CREP lui apporte

- Clarifier ses compétences transférables
- Tester la faisabilité du projet d'animatrice en EHPAD
- Préparer une éventuelle formation
- Accompagner la prise de poste dans de bonnes conditions

# Exemple concret n°1 : ce que le CREP lui a apporté

De l'idée de reconversion à un plan d'action



## Identification des ressources

Au fil du parcours, Madame X a pu identifier ses ressources, ses appuis, ses freins et ses besoins de formation => L'autodiagnostic numérique du **Module 1** a fait apparaître un besoin de formation sur les compétences numérique : suivi du **Module 2**.



## Module 4 – Plan d'action

Le **Module 4** a servi à approfondir ce projet, organiser une immersion, vérifier sa faisabilité et formaliser un plan d'action concret.



## Module 3 – Projet prioritaire

Le **Module 3** lui a permis de faire émerger un projet prioritaire de reclassement vers un poste d'animatrice en EHPAD.



## Appuis complémentaires

Le diagnostic a conduit à préconiser des appuis complémentaires pour sécuriser son entrée en formation puis sa prise de poste = > suivi du **Module 5** et accompagnement dans son projet de formation grâce au **Module 6**.

# Exemple concret n°2 : M. Y

## Un autre parcours, d'autres besoins

ILLUSTRATION 2

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Comme pour Madame X, l'exemple de M. Y montre que le CREP n'impose pas un parcours identique à tous, mais **s'adapte à la situation de chacun**. Infirmier expérimenté, Monsieur Y souhaite construire une reprise professionnelle compatible avec les limitations fonctionnelles liées à son accident, tout en valorisant ses compétences transférables dans le champ du soin.



### 7 ans d'expérience

Infirmier avec un parcours solide dans le secteur du soin



### Limitation fonctionnelle

Accident avec limitation du bras gauche nécessitant un poste adapté



### Attachement au soin

Fort ancrage dans le secteur infirmier et souhait de reprise d'activité



### Projet sécurisé

Besoin d'un projet réaliste, progressif et sécurisé

# Modules Mobilisés dans le Parcours pour l'exemple 2

## Modules activés

### Module 1 – Positionnement initial

Évaluation des compétences numériques et orientation dans le parcours.

### Module 3 – Identification des besoins

Clarification de la situation, repérage des ressources transférables et premiers axes d'orientation vers un maintien dans le champ infirmier sur un poste adapté.

### Module 4 – Exploration du projet

Approfondissement des pistes compatibles avec les limitations fonctionnelles, notamment vers des fonctions de coordination, d'éducation thérapeutique, de qualité ou de formation.

### Module 6 – Accompagnement de fin de parcours

Sécurisation de la concrétisation du projet par l'analyse du poste cible, l'identification des aménagements nécessaires et la co-construction d'un cadre de reprise adapté.

## Modules non activés

### Module 2 – Prise en main informatique

Non mobilisé : les prérequis numériques sont considérés comme acquis à l'issue du positionnement initial.

### Module 5 – Préparation à l'entrée en formation

Non activé : le diagnostic préformation n'a pas mis en évidence de besoin de remédiation ou de préparation spécifique à l'entrée en formation.

Le parcours de Monsieur Y s'articule autour de quatre modules ciblés, construits pour accompagner une reprise progressive et sécurisée vers un poste infirmier adapté à ses nouvelles capacités fonctionnelles.

# Outils et supports

Ressources mises à disposition

## Supports pédagogiques

- Grilles de diagnostic et matrices projet
- Passeport de parcours et questionnaires d'auto-positionnement
- Trames de bilans et fiches métiers
- Outils de cartographie des compétences
- Supports numériques dédiés

### Plateforme AddViseo

**AddViseo**

Espace personnel sécurisé permettant d'accéder à :

- Ressources et documents
- Tests et outils CV
- Offres d'emploi et de formation
- Supports d'accompagnement à l'évolution professionnelle



Outil numérique qui permet de prolonger le travail engagé en séance et de faire avancer le projet entre deux temps d'accompagnement.

1

On peut vous aider?

Bienvenue !  
Cliquez ci-dessous pour démarrer

Vous connaître	Envisager des pistes	Votre environnement	Définir vos objectifs	Passer à l'action
20%	6%	6%	0%	0%
J'y vais !	J'y vais !	J'y vais !	J'y vais !	J'y vais !

2 Cliquez sur « J'y vais » pour continuer.

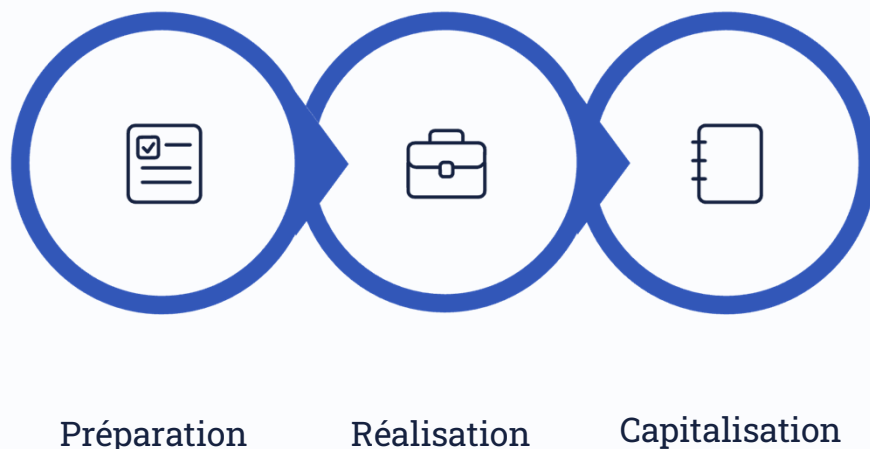
### Plateforme AddViseo

Espace personnel sécurisé permettant d'accéder à :

- Espace personnel sécurisé tout au long du parcours.
- Tests, fiches métiers, ressources et supports de réflexion.
- Exploration des pistes et repérage des compétences transférables.
- Outils d'aide à la décision et à la construction du plan d'action.

# Les immersions

Les stages : découvrir, tester, valider



Les immersions en milieu de travail viennent compléter le module 4 afin d'observer des métiers, tester des environnements de travail et objectiver la faisabilité de certaines pistes. Elles sont préparées de façon structurée, encadrées par une convention signée entre les parties, puis suivies et capitalisées dans le parcours.

# Les documents remis

Ce que produit le parcours

1

## Résultat autodiagnostic

Résultat de l'autodiagnostic numérique et proposition de parcours individualisé.

2

## Conclusions de modules

Conclusions de chaque module, plan d'action et attestations de suivi.

3

## Livret de suivi agent

Comptes rendus, bilans et évaluations formalisés tout au long du parcours.

- ☐ Ces documents sont destinés, selon leur nature, à l'agent, à l'employeur et au commanditaire, dans les délais contractuels prévus au cahier des charges.

## 2. Conclusion Module 2

### 2.1. Objectifs travaillés et atteinte

- **Objectif 1 : S'approprier les fonctions essentielles de l'environnement Windows pour créer, organiser et retrouver les documents du parcours CREP.**  
 Atteint     Partiellement atteint     Non atteint
- **Objectif 2 : Acquérir les compétences de base en Word pour produire des écrits professionnels simples (compte rendu, note, document de synthèse).**  
 Atteint     Partiellement atteint     Non atteint
- **Objectif 3 : S'initier ou se remettre à niveau sur les usages simples d'Excel (tableaux de suivi, formules de base).**  
 Atteint     Partiellement atteint     Non atteint
- **Objectif 4 : Découvrir ou consolider les usages de PowerPoint pour ouvrir, parcourir et modifier un diaporama simple.**  
 Atteint     Partiellement atteint     Non atteint
- **Objectif 5 : Utiliser les outils de communication numérique nécessaires au CREP (messagerie, pièce jointe, visioconférence) dans des conditions sécurisées.**  
 Atteint     Partiellement atteint     Non atteint

### 2.2. Compétences numériques consolidées

*(Lister ce qui a réellement été acquis ou renforcé)*

- .....
- .....

# Notre équipe

Une équipe pluridisciplinaire



## Expert en orientation professionnelle

Accompagnement des agents dans la définition et la construction de leur projet professionnel.



## Psychologue du travail

Soutien dans les situations de transition complexe, d'usure ou de fragilité motivationnelle.



## Référent ergonomie / QVCT en appui complémentaire

Analyse des contraintes du travail et des possibilités d'aménagement de poste.

Mobilisable en complément des référents des établissements pour analyser les contraintes de travail et étudier les possibilités d'aménagement de poste.

# Le rôle du conseiller référent du parcours

## Le fil rouge du parcours

### Un interlocuteur unique

Le conseiller ou formateur référent assure la coordination globale du parcours, conduit les entretiens clés, suit l'avancement, ajuste le calendrier et sert d'**interlocuteur principal** pour l'agent, l'employeur et l'ANFH.

### Missions clés

- Coordination globale du parcours
- Conduite des entretiens clés
- Ajustement du calendrier selon les besoins
- Articulation entre modules et contraintes terrain

# Temps d'échange avec l'employeur

Concertation formalisée et échanges informels

## Temps formalisés

01

Présentation du parcours aux référents avant le démarrage

02

Entretiens avec l'employeur avant l'entrée de chaque agent

03

Entretiens réguliers pendant le parcours

04

Visioconférence d'étape au module 4 avec l'ANFH

05

Points avec l'employeur dans le module 6

06

Transmission de comptes rendus après chaque module

## Échanges informels



Des échanges informels peuvent être mobilisés en cas de :

- Difficulté ou ajustement de calendrier
- Problème de santé
- Organisation d'immersion
- Faisabilité d'un projet
- Besoin de coordination rapide avec le service

# Calendrier prévisionnel 2026 - Semestre 2

Groupe	Lieu d'intervention	Date de début	Date de fin
Groupe 1	Pessac	08/10/2026	12/03/2027
Groupe 2	Périgueux	26/10/2026	26/03/2027
Groupe 3	Agen	09/11/2026	09/04/2027
Groupe 4	Limoges	10/09/2026	À confirmer
Groupe 5	Angoulême	09/10/2026	12/03/2027
Groupe 6	Poitiers	Septembre 2026 - calendrier à confirmer	
Groupe 7	Saintes	15/09/2026	23/02/2027
Groupe 8	Nantes	30/10/2026	30/04/2027

# Conclusion

Le CREP : un parcours pour sécuriser les évolutions professionnelles

## Un dispositif modulaire et coordonné

Le CREP est un dispositif modulaire, progressif et coordonné qui permet d'accompagner les agents dans des situations très diverses, tout en associant étroitement l'employeur et l'ANFH.

## Un enjeu de lisibilité

L'enjeu de la réunion d'information est de rendre le dispositif **lisible, concret et mobilisable**, afin de faciliter les entrées en parcours et de sécuriser les décisions d'orientation.

Le CREP, c'est un accompagnement sur mesure pour que chaque agent puisse construire et réussir son évolution professionnelle, en toute sécurité.

## Vos contacts ANFH



AQUITAINE	LIMOUSIN	POITOU-CHARENTES			PAYS DE LA LOIRE
Sylvie GRACIA	Carole PIQUERAS	Sabrina ACHARD			Marion CADIOU
<a href="mailto:s.gracia@anhf.fr">s.gracia@anhf.fr</a>	<a href="mailto:c.piqueras@anhf.fr">c.piqueras@anhf.fr</a>	<a href="mailto:s.achard@anhf.fr">s.achard@anhf.fr</a>			<a href="mailto:m.cadiou@anhf.fr">m.cadiou@anhf.fr</a>