

Dispositif CREP

Construire et Réussir son Évolution Professionnelle

Visioconférence
Mardi 09 juin 2026



Le mot de la Présidente Nouvelle-Aquitaine

Céline Costères Voyer



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.

Analyse
Action&

AKSIS
by PROMAN



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



Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

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

Analyse Action

AKSIS
by PROMAN



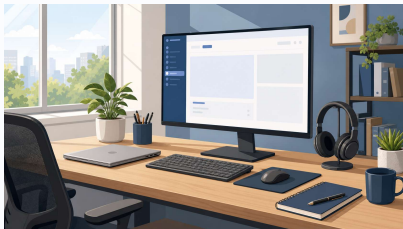
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Module 2



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.



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



📅 Séance collective de 7h en présentiel

Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

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

Analyse
Action&

AKSIS
by PROMAN

Module 4

FACULTATIF

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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.

Immersions 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

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Analyse
Action &

AKSIS
by PROMAN

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

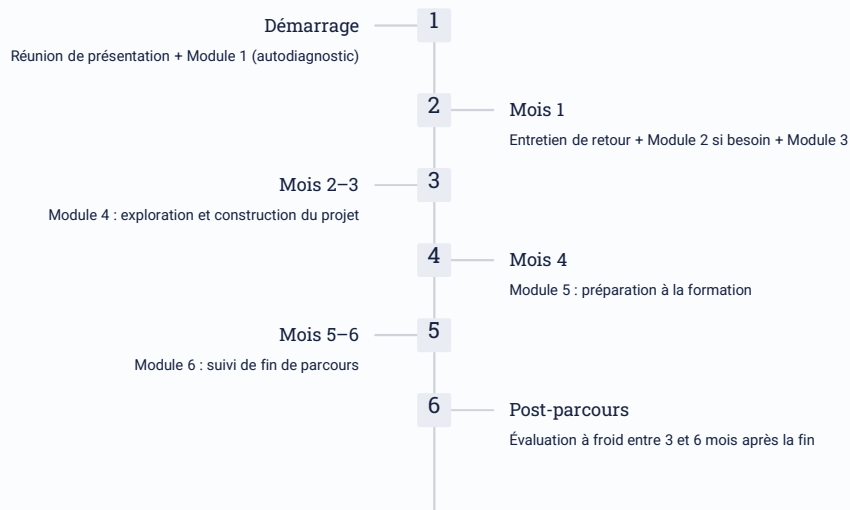
Accompagnement en présentiel, à distance ou en hybride, selon les besoins et contraintes de l'agent.

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



29/05–04/06 · Module 1
Autodiagnostic numérique (≤ 1h30/agent).

10/06 · Module 2
Prise en main outil (3h30, groupe).

18/06 · Module 3
Journée collective (7h) + entretien (45 min).

18/07 · Point ANFH
Visio étape, financements.

27/09–25/11 · Module 6
Sécurisation entrée/intégration (≤ 2 jours).

05–06/06 · Entretien M1
Analyse des résultats, orientation M2.

12/06 · Entretien fin M2
Parcours individualisé.

23/06–27/08 · Module 4
Projet (≤ 49h), immersions, spécialistes.

28/08–26/09 · Module 5
Préparation entrée en formation (≤ 3 jours).

≈ 2027 · Évaluation à froid
Impact, ajustements.



Parcours structuré de **mai à novembre 2026**, avec évaluation à froid en 2027.



ILLUSTRATION 1

RECONVERSION PROFESSIONNELLE

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

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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

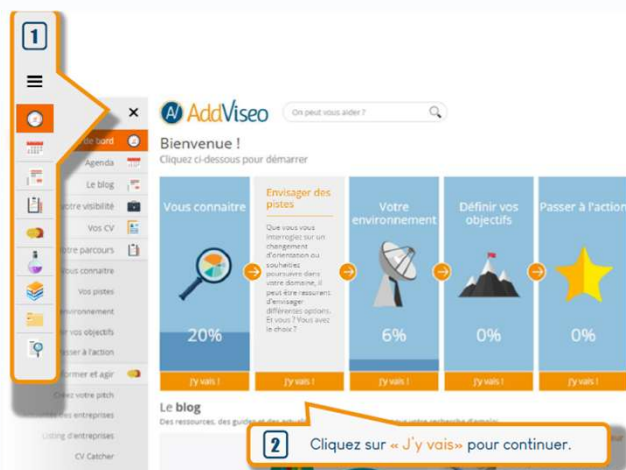
**Analyse
Action**

AKSIS
by PROMAN

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier



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



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

Espace personnel sécurisé permettant d'accéder à :

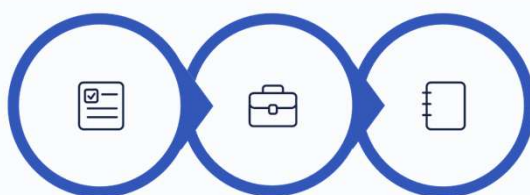
- Espace personnel sécurisé tout au long du parcours.
- Tests, fiches métiers, ressources et supports de réflexion.
- Exploration des pistes et repérage des compétences transférables.
- Outils d'aide à la décision et à la construction du plan d'action.

Analyse
Action

AKSIS
by PROMAN

Les immersions

Les stages : découvrir, tester, valider



Préparation

Réalisation

Capitalisation

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.

Extrait du Livret de suivi agent



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	08/10/2026	12/03/2027
Groupe 3	Agen	08/10/2026	12/03/2027
Groupe 4	Limoges	10/09/2026	19/03/2027
Groupe 5	Angoulême	09/10/2026	12/03/2027
Groupe 6	Poitiers	03/09/2026	12/03/2027
Groupe 7	Saintes	15/09/2026	23/02/2027
Groupe 8	Nantes	30/10/2026	30/04/2027

Calendrier prévisionnel 2027 - Semestre 1

Groupe	Lieu d'intervention	Date de début	Date de fin
Groupe 1	Pessac	11/02/2027	26/07/2027
Groupe 2	Périgueux	—	—
Groupe 3	Lot-et-Garonne / Landes	—	—
Groupe 4	Limoges	---	---
Groupe 5	Angoulême	—	—
Groupe 6	Poitiers	---	---
Groupe 7	Saintes	---	---
Groupe 8	Laval	—	—

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.

FAQ – dispositif CREP

1. Finalité et public cible

À quoi sert le dispositif ? → Accompagner les agents dans la construction, la clarification et la sécurisation d'un projet professionnel : évolution, mobilité, reconversion, reprise d'études, maintien dans l'emploi ou reclassement, selon leur situation.

Quel est le public cible ? → Agents de la fonction publique hospitalière en réflexion sur leur évolution professionnelle, confrontés à une situation d'usure, de santé, de changement de métier ou souhaitant sécuriser un projet de mobilité ou de formation.

Le dispositif est-il ouvert à tous ? → Le dispositif s'adresse prioritairement aux agents relevant du périmètre défini par l'ANFH et leur établissement employeur. L'éligibilité doit être appréciée au regard du cadrage régional, de la situation de l'agent et des objectifs du parcours.

Peut-on bénéficier du dispositif plusieurs fois ? → À confirmer par l'ANFH. En l'absence de règle générale validée, une nouvelle mobilisation serait à examiner au cas par cas, en fonction du besoin, du parcours déjà réalisé et du cadrage de financement applicable

2. Accès et inscription

Quelles sont les conditions d'entrée ? → Les conditions d'entrée reposent généralement sur l'existence d'un besoin d'accompagnement identifié, l'adhésion de l'agent à la démarche et l'accord ou le soutien de l'établissement, selon les modalités précisées par l'ANFH.

Peut-on intégrer en cours de session ? → À confirmer selon l'organisation retenue. Une intégration en cours de session peut être limitée par la progression pédagogique du groupe, les places disponibles et les modalités validées par l'ANFH.

Quel délai pour inscrire un agent ? → Il est recommandé d'anticiper l'inscription afin de permettre l'étude de la situation, la validation des conditions d'accès, l'organisation du parcours et, le cas échéant, l'articulation avec les contraintes de service.

Les inscriptions sont-elles ouvertes toute l'année ? → À confirmer selon le calendrier régional et les sessions disponibles. Les inscriptions peuvent dépendre des dates programmées, des capacités d'accueil et des modalités de gestion retenues localement.

Y a-t-il une sélection des candidats ? → Une priorisation ou une validation des candidatures peut être organisée selon les places disponibles, l'adéquation entre la situation de l'agent et les objectifs du dispositif, ainsi que le cadrage défini par l'ANFH.

3. Organisation

Combien d'agents par groupe ? → Le format collectif doit permettre des échanges utiles tout en garantissant un accompagnement individualisé suffisant. Minimum 5/6 et maximum 11/12

Peut-on organiser en intra établissement ? → À confirmer selon le cadrage ANFH. Une organisation en intra peut être envisagée si elle est compatible avec les objectifs du dispositif, le nombre d'agents concernés, les modalités de financement et les contraintes d'organisation.

4. Financement



Qui finance le dispositif ? → Le financement relève du cadrage défini par l'ANFH et peut mobiliser des dispositifs ou enveloppes spécifiques selon la région, la situation de l'agent et la nature du parcours.

Quel coût pour l'établissement ? → Le reste à charge éventuel dépend du cadre de financement retenu, des prestations couvertes et des frais annexes éventuellement mobilisés.

Les immersions sont-elles financées ? → À confirmer selon les règles applicables. Les immersions peuvent être intégrées au parcours lorsqu'elles sont prévues par le dispositif, mais leur prise en charge financière et administrative doit être vérifiée au cas par cas.

Peut-on mobiliser le FIPHFP ? → Oui, lorsque la situation relève du champ du handicap ou du maintien dans l'emploi, des aides du FIPHFP peuvent être étudiées, notamment pour l'aménagement, l'accompagnement, la formation ou la reconversion. La mobilisation doit être vérifiée selon la situation de l'agent et les prescriptions utiles.

L'intra est-il financé ? → À confirmer par l'ANFH. Le financement d'une organisation en intra dépend du cadrage régional, du nombre d'agents concernés, des modalités de mise en œuvre et du budget disponible.

5. Statut des agents

Quelle est la position statutaire pendant le dispositif ? → À préciser avec l'établissement et l'ANFH selon la situation de l'agent. Le parcours doit être articulé avec la position administrative de l'agent, son temps de travail, son état de santé éventuel et les règles internes applicables.

Le dispositif se déroule-t-il sur temps de travail ? → À confirmer selon le cadre retenu. Lorsque le dispositif est soutenu par l'établissement, l'organisation sur temps de travail peut être envisagée, sous réserve des règles internes, des nécessités de service et du cadrage ANFH.

Un agent en arrêt maladie peut-il participer ? → À sécuriser au cas par cas avec l'établissement, l'ANFH et les acteurs compétents. La participation doit être compatible avec la situation administrative et médicale de l'agent, et ne peut être présumée sans validation préalable.

Quid d'un congé longue durée ? → À confirmer au cas par cas. Toute participation d'un agent en congé longue durée doit être examinée avec prudence, au regard de sa situation administrative, médicale et des règles applicables dans l'établissement.

Que se passe-t-il en cas d'abandon ? → Les modalités doivent être formalisées en amont : information de l'établissement et de l'ANFH, analyse des motifs, traçabilité de la sortie de parcours et, si nécessaire, identification d'une suite ou d'une réorientation adaptée.

6. Parcours et accompagnement

La recherche d'immersion est-elle accompagnée ? → Oui, lorsque l'immersion est prévue dans le parcours, l'agent est accompagné pour identifier des pistes, préparer la démarche et sécuriser les conditions de réalisation avec l'établissement et les structures d'accueil concernées.

Peut-on évoluer vers le privé ? → Le dispositif peut permettre d'explorer différentes pistes professionnelles, y compris hors fonction publique, si elles sont cohérentes avec le projet, les compétences, les contraintes de santé éventuelles et le cadre validé. Les conséquences statutaires et administratives doivent toutefois être sécurisées avec l'employeur.

Que faire sans poste adapté ? → Lorsque l'établissement ne dispose pas de poste adapté, d'autres pistes peuvent être étudiées : aménagement, mobilité interne ou externe, formation, reconversion, reclassement ou orientation vers les acteurs spécialisés du maintien dans l'emploi.

Y a-t-il concertation avec l'employeur ? → Oui, des échanges réguliers avec l'établissement sont attendus afin de sécuriser le parcours, tout en respectant la confidentialité des informations personnelles de l'agent et le cadre défini avec l'ANFH.

Quel est le profil des accompagnants ? → Les accompagnants doivent disposer de compétences en accompagnement des parcours professionnels, orientation, reconversion, maintien dans l'emploi et connaissance du contexte de la fonction publique hospitalière.

7. Articulation dispositifs

Quelle différence avec le CEP ? → Le CREP s'inscrit dans un parcours plus structuré, opérationnel et articulé avec l'établissement, avec des temps collectifs et individuels pouvant aller jusqu'à la construction, la vérification et la mise en œuvre progressive d'un projet professionnel.

Compatible avec une PPR ? → À confirmer au cas par cas. Le CREP peut être complémentaire d'une période de préparation au reclassement si les objectifs sont cohérents, mais l'articulation administrative, médicale et financière doit être validée avec l'établissement et l'ANFH.

Mobilisable pour reclassement inaptitude ? → Oui, potentiellement, lorsque le parcours vise à identifier un projet compatible avec les aptitudes de l'agent et les possibilités de reclassement. La mobilisation doit toutefois être coordonnée avec les procédures statutaires, médicales et RH applicables.

Quelles différences avec le bilan de compétences ? → Le CREP peut intégrer une analyse proche de celle d'un bilan de compétences, mais il ne s'y limite pas : il est davantage orienté vers la sécurisation opérationnelle du parcours professionnel de l'agent, en lien avec son contexte d'emploi, son établissement et les dispositifs mobilisables.

8. Points spécifiques

Comment accompagner la fracture numérique ? → Les modalités doivent être adaptées aux besoins de l'agent : accompagnement individualisé, supports accessibles, temps de prise en main, assistance aux démarches numériques et possibilité de solutions alternatives lorsque nécessaire.

Les périodes d'immersion sont-elles des temps de formation ?