

Présentation du dispositif CREP :

Construire et Réussir son Evolution Professionnelle

Webinaire du 7 octobre 2026

Sommaire

- 1. Ouverture du Webinaire, contexte et enjeux**
- 2. Présentation du dispositif**
- 3. Questions réponses**
- 4. Votre interlocuteur ANFH**

Point 1

Ouverture du Webinaire, contexte et enjeux

Intervention de Mme AUBERT Anne-Sophie, Déléguée territoriale Midi-Pyrénées, accompagnée de Mme PAGANO Marilyn, Administratrice ANFH et coordinatrice du Comité Territorial Midi-Pyrénées

Point 2

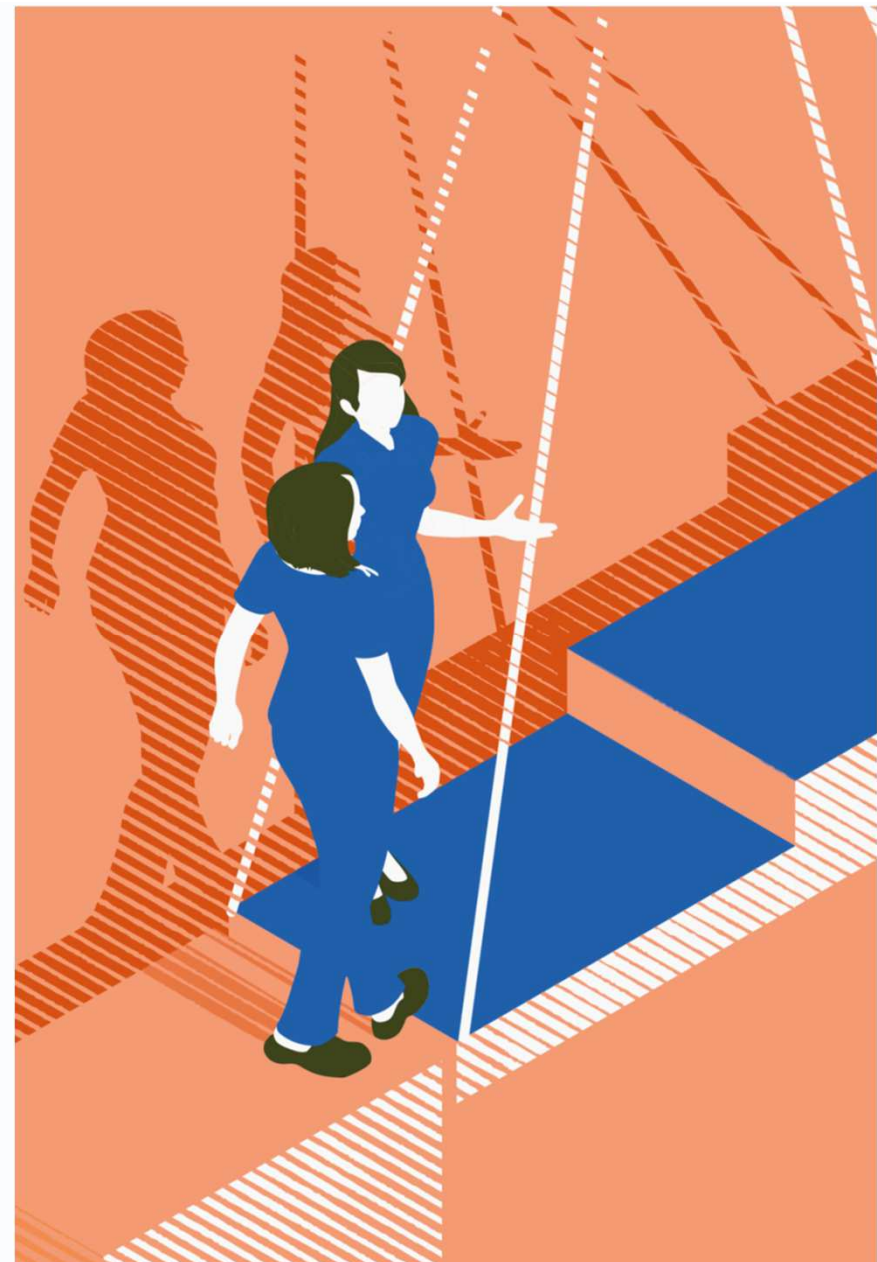
Présentation du dispositif CREP

Assurée par M. HALLOU Gurvan, Responsable d'agences, Groupement Analyse & Action/AKSIS

Dispositif CREP

Construire et Réussir son Évolution Professionnelle

Visioconférence



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



Module 1

Autodiagnostic numérique



NOUVEAU

☆ 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

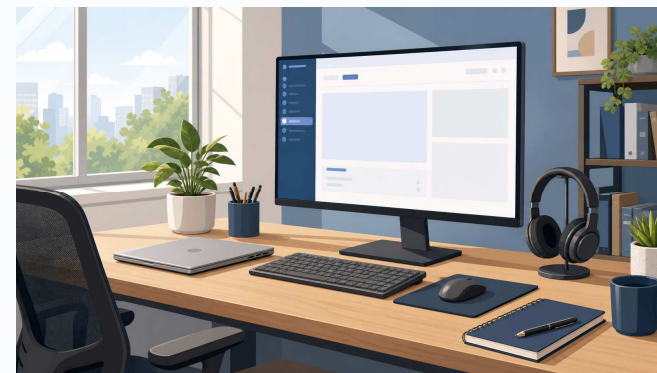
Module 2



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.



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

Exploration et définition du projet

 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

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

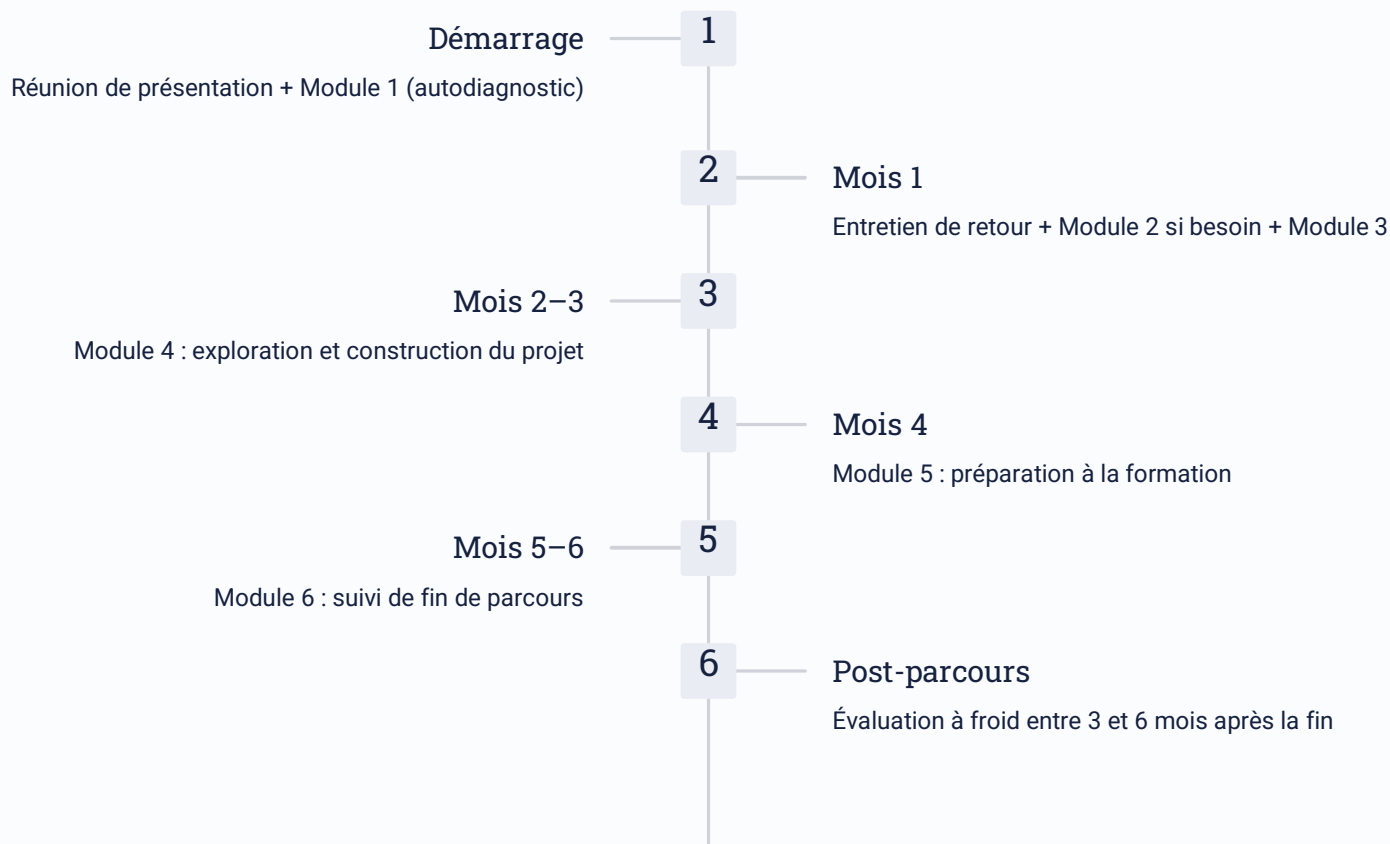
Accompagnement en présentiel, à distance ou en hybride, selon les besoins et contraintes de l'agent.

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

15/02/2027–02/03 · Module 1
Autodiagnostic numérique ($\leq 1\text{h}30/\text{agent}$).

11/03 · Module 2
Prise en main outil (3h30, groupe).

25/03 · Module 3
Journée collective (7h) + entretien (45 min).

10/06 · Point ANFH
Visio étape, financements.

01/07- 26/07 · Module 6
Sécurisation entrée/intégration (≤ 2 jours).

04/03 · Entretien M1
Analyse des résultats, orientation M2.

18/03 · Entretien fin M2
Parcours individualisé.

28/04- 14/05 · Module 4
Projet ($\leq 49\text{h}$), immersions, spécialistes.

17/06 – 24/06 · Module 5
Préparation entrée en formation (≤ 3 jours).

21/10/2027 · Évaluation à froid
Impact, ajustements.

Parcours structuré de **Février à Juillet 2027**, avec évaluation à froid en Octobre 2027.

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 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 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 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

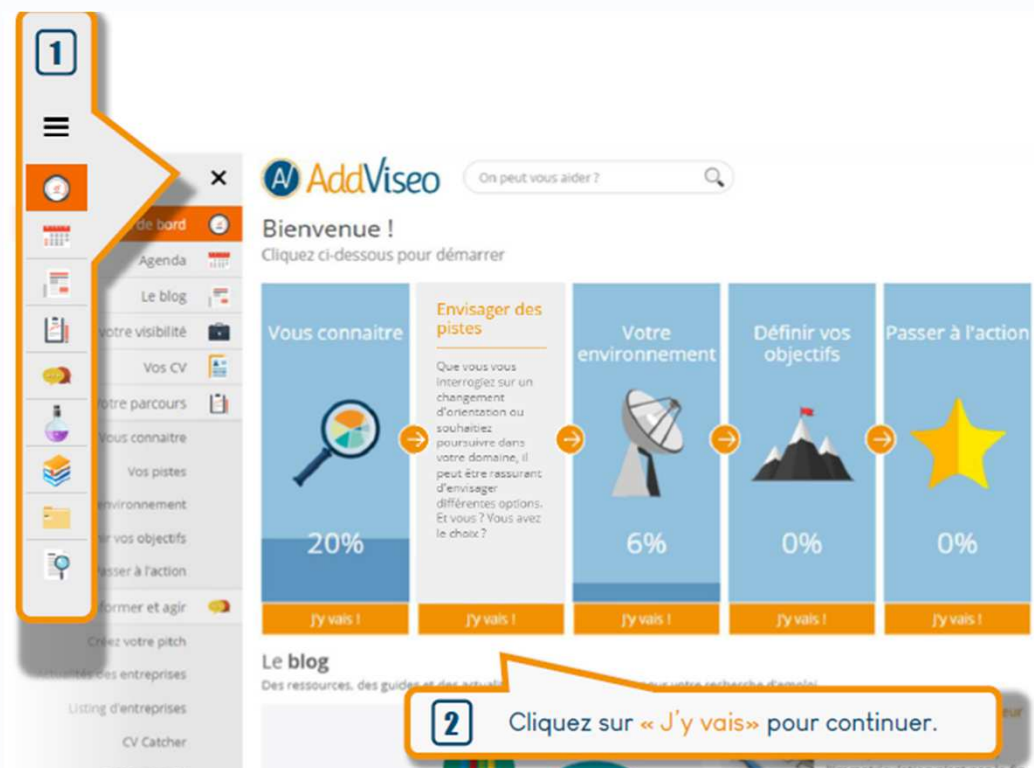
Plateforme AddViseo

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.

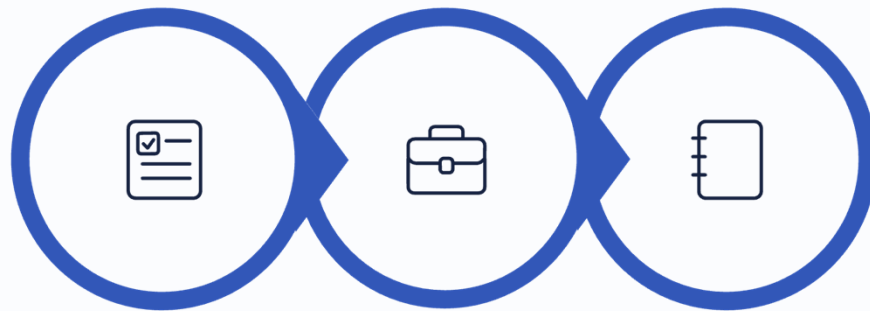


Espace personnel sécurisé permettant d'accéder à :

- 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



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

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.

Point 3

Questions réponses

Point 4

Votre interlocuteur ANFH

M. DELUC Nicolas

Conseiller en Dispositifs Individuels Occitanie

04 67 04 35 13 et 05 61 14 95 73

n.deluc@anfh.fr