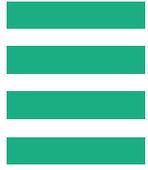


# SECONDES PARTIES DE CARRIÈRE



# Sommaire

1. Contexte
2. L'accompagnement établissement

# 01 Contexte

## Le Projet Stratégique 2020 - 2024

### 2 Objectifs :

- *renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles (Objectif 3)*
- *renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de QVT et de secondes parties de carrière (objectif 5)*

**Un cadre général :** Une offre de services de l'ANFH sur « *l'accompagnement et la mise en œuvre d'une **politique de prévention et d'accompagnement dans le process RH des établissements, axe structurant d'une démarche « QVT et secondes parties de carrière ».*** ».

# 01 Contexte

## Une offre « secondes parties » de carrière en 2 volets

- Un accompagnement établissement des politiques de prévention et de gestion des secondes parties de carrière
- Des « parcours » agents

# 02 L'accompagnement établissement

*« Formation et accompagnement à la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière »*

# 02 L'accompagnement établissement

## Un dispositif modulaire et adaptable :

- Trois modules composent l'offre établissement :

1. *Diagnostic et cadrage de l'accompagnement*
2. *Formation – action des acteurs de l'établissement*
3. *Appui opérationnel*

- Une offre adaptable aux besoins des établissements :

- *Politique Etudes Promotionnelles*
- *Politique d'accompagnement des souhaits d'évolution, y compris avec le CEP*
- *Politique de mobilité interne*
- *Politique de maintien dans l'emploi*
- ...

# L'accompagnement établissement

## Anfh

**Dispositif de formation et d'accompagnement à la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière**

**Public ciblé**

*différents acteurs du ou des établissements concernés: directions (établissement, RH, Affaires médicales-AM, soins, fonctions supports...), membres d'instances (ex : CSE, CME,...), responsables et personnels des services concernés (RH, formation/DPC, affaires médicales, santé au travail...), encadrants, référents, ...*

### Module 1

#### Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Durée 2 jours (1 +1)

- 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

### Module 2

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

Durée : jusqu'à 6 jours en 3 séquences

- Les enjeux , la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière
- L'accompagnement les professionnels dans leur évolution professionnelle
- L'identification et la valorisation de l'identification des potentiels de chaque agents
- 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 carrière
- 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

### Module 3

#### Appui opérationnel auprès des acteurs des établissements

Durée : Jusqu'à 6 jours en 3 séquences

- 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 animation du COPIL
- La conception des outils
- L'intégration au projet social et managérial des thématiques concernées par la formation action
- L'identification des leviers de fidélisation, d'attractivité
- 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

02

L'accompagnement  
établissement

### Module 1

## *Diagnostic et cadrage de l'accompagnement*

**Durée 2 jours (1 +1)**

- 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

## 02

### L'accompagnement établissement

#### **Module 2**

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

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

- Les enjeux , la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière
- L'accompagnement les professionnels dans leur évolution professionnelle
- L'identification et la valorisation de l'identification des potentiels de chaque agents
- 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 carrière
- 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

02

## L'accompagnement établissement

### Module 3

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

**Durée : Jusqu'à 6 jours en 3 séquences**

- 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 animation du COPIL
- La conception des outils
- L'intégration au projet social et managérial des thématiques concernées par la formation action
- L'identification des leviers de fidélisation, d'attractivité
- 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