

# **ANFH Nouvelle Aquitaine Dispositif de prévention et de gestion des secondes parties de carrière**



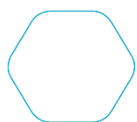


Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

# Propos introductifs

M. DALLIERE Président de l'ANFH Nouvelle Aquitaine

M. BROTTIER Délégué Poitou-Charentes



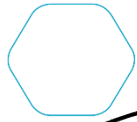
## La seconde partie de carrière en un mot :



- 1 Allez sur [wooclap.com](https://wooclap.com)
- 2 Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement  
**WBNR0812**

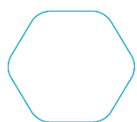




## Objectif du dispositif



Accompagner les établissements adhérents et leurs équipes dans la définition et la mise en œuvre d'une politique de **prévention et de gestion** des secondes parties de carrière.



## En tant que participant êtes-vous en seconde partie de carrière ?



1

Allez sur [wooclap.com](https://www.wooclap.com)

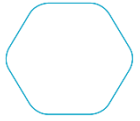
2

Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement

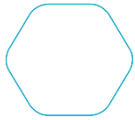
**WBNR0812**



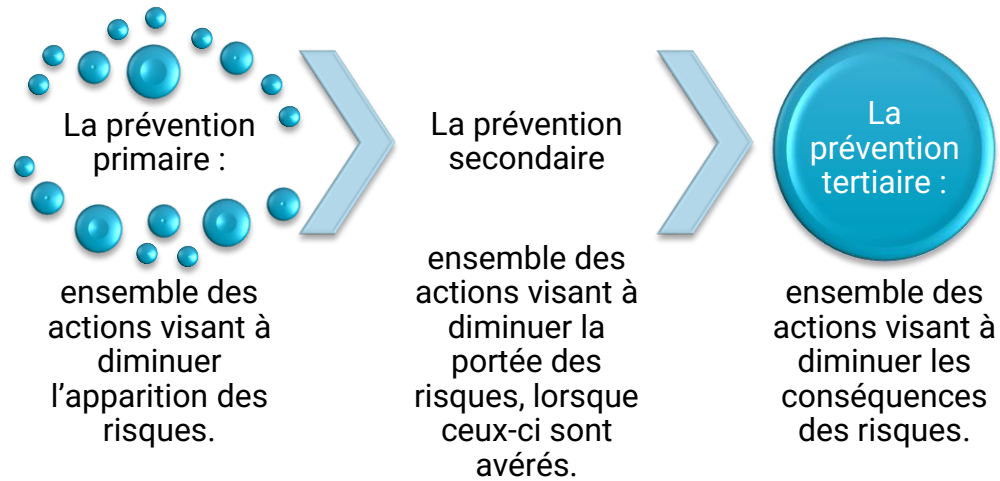


## Démarche

- En fonction de la situation le dispositif a vocation à s'adapter sur la base des critères suivants:
  - Taille de l'établissement
  - Activités
  - Territoire
  - Politiques existantes
  - Enjeux internes et externes
  - Contexte social et contraintes



# Seconde partie de carrière: logique de prévention et d'accompagnement des professionnels





## Quels sont les atouts des professionnels en seconde partie de carrière?

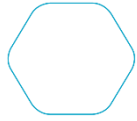


- 1 Allez sur [wooclap.com](https://www.wooclap.com)
- 2 Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement  
**WBNR0812**







# Politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrières





## Thématiques possibles



Politique Études Promotionnelles et promotion interne : de l'identification des potentiels (filière soin ou non) à la décision des départs en formation.



Politique d'accompagnement des souhaits d'évolution des agents (au sein de l'établissement, de la FPH, en inter fonctions publiques, dans le secteur privé) pouvant aboutir à une formalisation du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).



Politique de mobilité interne : au sein d'un pôle et entre les pôles, au sein d'une filière et entre les filières (soignante, administrative, éducative...).



Politique de maintien dans l'emploi.



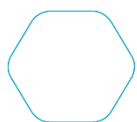
## Focus sur la politique des études promotionnelles et de promotion interne

**Définir une politique** en fonction des besoins et des perspectives

**Communiquer sur sa politique** au niveau du management et des professionnels

### **Définir les process:**

- repérage des potentiels en associant l'encadrement
- accompagnement au projet (mentorat, tutorat, management)
- validation
- financement
- affectation et intégration



## Une démarche modulaire:



Module 1

Diagnostic et cadrage de l'accompagnement  
De 0,5 à 2 jours



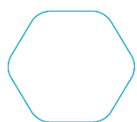
Module 2

Formation action des acteurs de l'établissement:  
Plan d'actions, définition de leviers  
De 0,5 à 6 jours



Module 3

Appui opérationnel auprès des acteurs des établissements:  
De 0,5 à 6 jours



# Module 1: Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

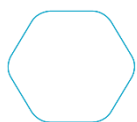
L'identification **des enjeux** de la mise en œuvre de ce type de dispositif

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





## Diagnostic et cadrage de l'accompagnement:



Identifier les enjeux actuels au regard de la seconde partie de carrière pour les professionnels et l'institution

Fidélisation/recrutement  
Évolution professionnelle...



Valoriser l'existant et communiquer en interne

Définir une vision  
Identifier les attentes des professionnels  
Identifier les leviers les plus pertinents



# A l'issue du module 1

## La stratégie :

- **Enjeux:** le sens de la démarche pour les professionnels et l'établissement
- **Objectifs:** les leviers
- **Finalités:** les résultats attendus

## La démarche :

- Les actions prévues avec les échéances



## quels besoins identifiez-vous dans votre établissement sur les thématiques :



- Recrutement et fidélisation
- Management des RH
- Entretien professionnel
- Parcours professionnels et mobilité
- GPMC
- Formations
- Identification des potentiels
- Maintien dans l'emploi
- Reclassement
- QVCT (dispositif spécifique)
- Image de la structure
- Prévention en termes de discriminations
- Égalité professionnelle (dispositif spécifique)



1

Allez sur [wooclap.com](https://wooclap.com)

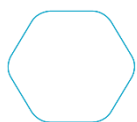
2

Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement

**WBNR0812**





## Une démarche modulaire:



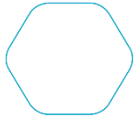
### Module 2

Formation action des acteurs de l'établissement:

Définition de leviers en fonction du diagnostic

Plan d'actions

De 0,5 à 6 jours



## Module 2:



Identifier les enjeux de la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière



Accompagner les professionnels dans leur évolution professionnelle



Mieux appréhender les modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels et cerner les enjeux du CEP



Maîtriser les enjeux et modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitude



Identifier les enjeux du dispositif de reclassement et les différentes situations possibles

**Présentation du module 2 : En fonction du diagnostic et du cadrage, le module 2, par des formations actions permettra de faire monter en compétence les acteurs de l'établissement sur les thématiques retenues, par exemple: (jusqu'à 6 jours en 3 modules de 2 jours)**

## **Jour 1**

**Identification et mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière :**

Mobilité, Développement des compétences,  
Conseil en Évolution professionnelle,  
Accompagnement au Reclassement, process  
RH de gestion en lien

Etat des lieux

**Accompagnement des professionnels dans leur évolution professionnelle**

projet professionnel, évolution  
professionnelle

**Les dispositifs : EP, VAE,  
Plan, CFP, CPF**

**Les évolutions des emplois**

## Jour 2

Identifier le rôle des acteurs et les outils

Entretien professionnel et projet professionnel



L'identification des potentiels

Favoriser l'esprit de co-construction afin de faire monter en compétences l'ensemble de l'organisation

## Jour 3

**Accompagner la mobilité des professionnels avec le CEP**



**Rôle de Conseil en Evolution Professionnelle auprès :**

des professionnels,

des cadres



**La charte de la mobilité interne**



**L'accompagnement vers la mobilité externe**

## Jour 4

Mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitude

:

Cadre réglementaire Aptitude / inaptitude - droits et obligations des agents / obligations de l'établissement



La gestion du dialogue social



Les entretiens de retour ou de pré-reprise



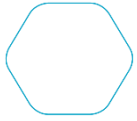
Les modalités de fin d'activité : rupture conventionnelle, disponibilité d'office, départ en retraite

**Jour 5**

# Le dispositif de reclassement



# La Période de Préparation au Reclassement (PPR)



## Des ateliers spécifiques

Atelier 1 : mettre en place un entretien de carrière, un entretien de retour après absence longue

Atelier 2 : proposer et organiser une PPR

Atelier 3 : établir une charte de mobilité

Atelier 4 : mettre en place une commission de maintien dans l'emploi

Atelier 5 : conduire un reclassement (à partir d'une situation fictive d'une Aide-soignante inapte aux fonctions d'AS)



## Jour 6

# L'accompagnement / le management avec bienveillance :

L'écoute de l'équipe et des individus

La prise en compte des souhaits d'évolution professionnelle

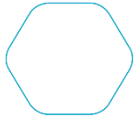
L'accompagnement des professionnels dans leur évolution

La prévention des situations de démotivation,

La mobilisation des ressources internes et le lien avec les RH



## Evaluation du module de formation



## Travaux d'intersession (module 2)

Un travail d'intersession est proposé pour appropriation des apports dès le retour sur le terrain entre les différentes séquences du module 2 :

- Elaboration d'une grille d'actions pour la mise en œuvre de la politique de gestion des secondes parties de carrière
- Recueil d'informations anonymes sur des situations de professionnels en seconde partie de carrière en réflexion sur leur évolution professionnelle.
- Recueil sur les actions mises en œuvre pour prévenir les situations d'inaptitudes.
- Retour avec les participants sur les travaux réalisés durant les intersessions
- Echanges à partir des actions mises en œuvre et des actions possibles de développement
- Analyse des situations individuelles en utilisant le SWOT. Définition d'actions possibles.
- Suivi de l'utilisation des outils et vecteurs utilisés, de leur personnalisation, des indicateurs



## Module 3: Ce module permet la mise en œuvre d'actions déterminées par le diagnostic:

Définition et la mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière

Priorisation des actions et animation du COPIL

Conception des outils

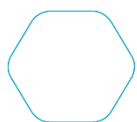
Intégration au projet social et managérial des thématiques

Communication institutionnelle interne avec un engagement d'un suivi point d'avancement

Identification des leviers de fidélisation, d'attractivité

Organisation de la prise en compte des situations complexes

Identification et mise en œuvre des partenariats internes et externes possibles

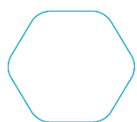


# Présentation du dispositif CREP

Diffusion de la vidéo en lien avec le dispositif CREP

<https://youtu.be/8eXLI-sDF0w>

Intervention de M. BROTTIER



## Modalités d'organisationnelles

- Modalités d'inscription : Rapprochez-vous de votre délégation territoriale pour vous engager dans le dispositif.
- L'ANFH Nouvelle Aquitaine vous assure une prise en charge sur les fonds mutualisés ANFH à concurrence de 6 jours par an par établissement pour les modules 1 et 3.