

**(CCTP)**

**SOMMAIRE**

**PRESENTATION DES HCL..... 3**

**ARTICLE 1 - CONTEXTE..... 3**

**ARTICLE 2 – NATURE DES PRESTATIONS..... 3**

**ARTICLE 3 – CONDITIONS D’EXECUTION DES PRESTATIONS..... 4**

**ARTICLE 4 – DELAIS D’EXECUTION, DUREE ET DEROULEMENT ..... 5**

**ARTICLE 5 – LIVRABLES ATTENDUS ..... 5**

## **PRESENTATION DES HCL**

Les **Hospices Civils de Lyon (HCL)** constituent le deuxième centre hospitalo-universitaire de France.

Ils regroupent 13 établissements hospitaliers répartis sur la métropole lyonnaise.

- Leur mission couvre le soin, l'enseignement et la recherche, avec une forte dimension d'innovation médicale et organisationnelle.
- Les HCL emploient plus de 23 000 professionnels de santé et personnels administratifs, représentant une diversité de métiers et de compétences.
- L'institution est engagée dans une politique active de prévention des risques professionnels, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours de carrière.

La **Direction des Ressources Humaines et de la Formation (DRHF)** des HCL pilote la gestion des ressources humaines et le développement des compétences. Ses missions principales :

- Élaborer et mettre en œuvre la politique RH et sociale des HCL.
- Assurer la gestion administrative et statutaire des personnels.
- Développer les dispositifs de formation et d'accompagnement professionnel.
- Favoriser l'évolution et la reconversion des agents, en lien avec les enjeux de santé au travail et de maintien dans l'emploi.
- Porter les projets transversaux liés à la qualité de vie au travail, à la prévention de la désinsertion professionnelle et à l'inclusion des travailleurs handicapés.

## **ARTICLE 1 - CONTEXTE**

Les HCL développent une politique de prévention de la désinsertion professionnelle, avec pour objectif d'anticiper les évolutions prévisibles liées à l'usure, aux risques d'inaptitude, et de favoriser le maintien durable dans l'emploi des professionnels en situation de vulnérabilité.

Une convention signée entre les HCL et le FIPHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) définit plusieurs axes de travail, dont celui du maintien dans l'emploi.

Cet axe est abordé dans une approche pluridisciplinaire, mobilisant différents acteurs internes et externes, ainsi que plusieurs dispositifs complémentaires.

L'appel d'offres vise à identifier des organismes capables de proposer des démarches personnalisées, adaptées aux professionnels en situation de handicap, en tenant compte de leur contexte et de leur singularité, et en impliquant les acteurs HCL responsables de leur accompagnement.

Les deux prestations s'inscrivent dans une démarche de reconnaissance des compétences, de confiance en soi et d'activation du potentiel.

## **ARTICLE 2 – NATURE DES PRESTATIONS**

### **1. Bilan de reconversion professionnelle**

#### **Une aide à l'élaboration d'un nouveau projet professionnel**

La démarche du bilan de reconversion professionnelle s'apparente à celle du **bilan de compétences**.

Il s'agit de permettre au professionnel concerné d'établir un **positionnement** de ses acquis professionnels (connaissances, compétences, motivations...) ainsi que de ses **ressources disponibles** (dispositions et aptitudes), de façon à mettre en place une **recherche de pistes de reconversion et/ou de reclassement** à partir de ses ressources mobilisables.

L'**analyse des potentialités** pourra entre autres porter sur la dimension physique ou psychologique des capacités, sur la base des préconisations et contre-indications médicales formulées par la médecine de prévention et santé au travail.

Cette approche implique par conséquent un **partenariat rapproché** avec les accompagnateurs HCL.

Un **document de synthèse partagé** comprenant un **plan d'action** est attendu.

## **2. Le Diagnostic de compétences transférables**

### **Une aide pour la validation d'un projet professionnel**

Il repose sur l'**identification** :

- des **compétence requises** : les compétences individuelles que le professionnel devra maîtriser ; elles sont nécessaires au poste, au collectif, à l'organisation dans lequel il pourrait évoluer.
- des **compétences acquises** : les compétences détenues par le professionnel
- des **compétences restant à acquérir** : confrontation de la liste des compétences requises à celle des compétences acquises, afin de repérer et de hiérarchiser les compétences partiellement acquises et celles restant à acquérir

Ce bilan est **hiérarchisé et synthétique**, non exhaustif, il ne porte que sur des points clés.

Il devra être **participatif**, les points clés sur lesquels se focalise le bilan sont partagés par les acteurs concernés (professionnel, accompagnateurs RH HCL)

Il intègre un **plan d'action** qui détermine les moyens permettant de réduire l'écart entre un existant et un état jugé plus souhaitable.

## **ARTICLE 3 – CONDITIONS D'EXECUTION DES PRESTATIONS**

### **Accueil des professionnels**

Le prestataire doit garantir un accueil de qualité, adapté et sécurisé pour chaque agent, dans un cadre confidentiel et bienveillant. Afin de s'adapter aux besoins spécifiques de chacun, les consultants devront s'appuyer sur une pluralité d'outils et de méthodes qu'ils sauront personnaliser et ajuster.

Les consultants devront être attentifs :

- Aux bonnes conditions d'accueil et d'adaptation matérielles et organisationnelles de l'accompagnement (accessibilité des locaux et des outils, possibilité d'organiser des séances à distance)
- À l'écoute et au recueil de l'expression autour des problématiques de santé et de leur implication, l'évaluation des besoins de l'agent

- À la prise en compte de la qualité de travailleur handicapé et les éventuels besoins d'aménagement, risques d'inaptitude
- Au travail de deuil du métier exercé, en s'appuyant sur des outils facilitant l'expression, en favorisant une dynamique de rebond vers un nouveau projet
- À la prise en compte des facteurs de risques dans l'élaboration des projets professionnels

### **Adaptation au secteur public**

L'organisme prestataire doit pouvoir s'adapter aux spécificités du secteur public, hospitalier, et aux besoins spécifiques des HCL ; une expérience avec des administrations publiques sera appréciée.

### **Posture du consultant**

Le consultant doit être qualifié et expérimenté : psychologue du travail, conseiller en évolution professionnelle, conseiller en transition de carrière

Le conseiller contribue à ce que le candidat regagne les compétences de base en matière de résilience, l'amène à faire des choix professionnels sans se substituer à lui ni l'influencer, avec l'objectif de le rendre autonome et acteur de la démarche, en l'aidant à développer des modalités de questionnement ainsi qu'une méthodologie de résolution de problèmes. Selon cette perspective, le consultant reste volontairement en retrait et a un rôle essentiellement pédagogique à jouer. Il s'agit de produire de la compétence à faire par soi-même.

### **ARTICLE 4 – DELAIS D'EXECUTION, DUREE ET DEROULEMENT**

Les prestations devront être engagées dans le mois suivant la contractualisation. Un suivi à 6 mois est attendu, en lien avec les acteurs HCL.

Chaque parcours personnalisé sera structuré en phases progressives, de la présentation initiale jusqu'au suivi à 6 mois ; il pourra combiner des entretiens individuels, ateliers collectifs, tests d'aptitudes, du travail personnel guidé ; il doit être modulable selon les besoins, capacités, rythme et appétences de l'agent.

Les séances devront être programmées toutes les unes à deux semaines pour garantir la progression, avec la possibilité de réajuster le calendrier des rencontres selon les contraintes et disponibilités de chacun.

La durée totale du bilan de reconversion professionnelle est de 24 h maximum, celle du diagnostic de compétences transférables est de 15 h maximum. La durée de chaque séance est à adapter en fonction de son objectif et des possibilités de participation de l'agent.

Les bilans feront l'objet d'une convention tripartite entre l'organisme prestataire, le professionnel concerné et les HCL.

### **ARTICLE 5 – LIVRABLES ATTENDUS**

L'organisme prestataire délivre :

-une attestation de participation au bilan ou au diagnostic et une feuille de présence aux séances

- un document de synthèse co-validé avec l'agent
- un plan d'action personnalisé (mobilité interne, projet de formation, repositionnement, ...)