

FORMATION RECOPRO :
**Deuil du métier et facilitation du projet de
reconversion professionnelle**

SYNTHESE
ENQUETE DE SATISFACTION AUPRES DES AGENTS ET DES EMPLOYEURS

Données statistiques agents

■ Typologie des agents à l'entrée sur le dispositif: en poste/en arrêt

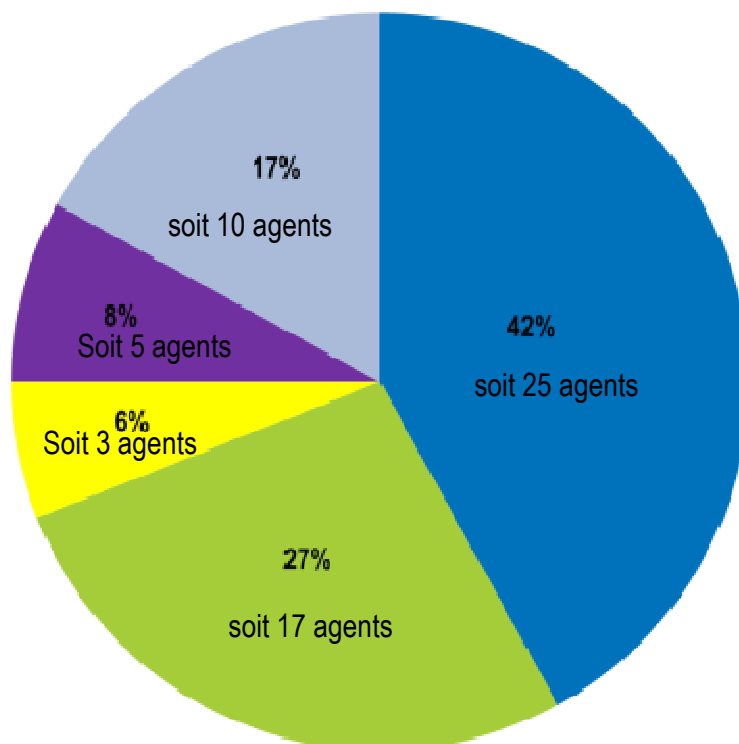
Catégorie	Nombre	Pourcentage
En poste	40	56%
En arrêt	32	44%
Total	72	100%

■ Types de situations de handicap des agents

Situation de handicap	Nombre	Pourcentage
Situation de handicap physique	62	86%
Situation de handicap psychique	4	5,5%
Situation de handicaps associés	6	8,5%
Total	72	100%

Quel parcours à l'issue de RECOPRO?

Où en sont les agents à aujourd'hui



- Prise d'un nouveau poste
- Projet de formation en cours ou en attente de réalisation
- Retraite anticipée pour invalidité
- Arrêt maladie suite dégradation état de santé
- Maintien de poste avec changement d'environnement de travail et/ou adaptations de poste

* Sur les 60 personnes (cf. 5 sessions réalisées) seuls 2 agents ont pris un poste hors de leur établissement d'origine (un statut libéral et un changement de fonction publique)

Données statistiques concernant la satisfaction des agents

Les données relatives à la satisfaction ont été calculées sur les 5 sessions achevées: soit 58 agents/60 (2 sorties avant terme suite à un souci de santé) ayant répondu au questionnaire de satisfaction

■ Satisfaction globale

Niveau de satisfaction	Nombre d'agents	Pourcentages
Très satisfait	54	93%
Satisfait	4	7%
Insatisfait	0	0%
Très insatisfait	0	0%
Total	58	100%

Données statistiques concernant la satisfaction des agents

■ Satisfaction des agents concernant l'organisation de l'action

Critères évalués: Organisation matérielle/Méthodes et supports pédagogiques/Durée de la formation/ Cohérence entre la présentation initiale et le contenu réel/animation/ temps individuels/temps collectifs/Documents remis

Niveau de satisfaction	Pourcentages
Très satisfait	86%
Satisfait	12%
Insatisfait	2%
Total	100%

Les 2% de réponses « insatisfait » émises concernent la durée de la formation, jugée parfois trop courte.

Données statistiques concernant la satisfaction des agents

■ Satisfaction des agents concernant le contenu de l'action RECOPRO

Critères évalués : Pertinence des contenus pour la reconversion professionnelle/ Pertinence des contenus pour définir un nouveau projet professionnel/ Adéquation du nouveau projet au regard de la problématique de santé

Niveau de satisfaction	Pourcentages
Très satisfait	83%
Satisfait	17%
Total	100%

Données statistiques concernant la satisfaction des agents

■ Satisfaction des agents concernant les professionnels intervenant sur RECOPRO

Niveau de satisfaction	Pourcentages
Très satisfait	93%
Satisfait	7%
Total	100%

Données statistiques concernant la satisfaction des agents

Quelques commentaires des agents :

« Très bonne formation adaptée à ma problématique santé »

« Recopro m'a permis de reprendre confiance en moi et de découvrir que j'étais capable de travailler dans un autre domaine malgré mon état de santé »

« Recopro est une chance, une reconversion professionnelle est une étape importante dans une vie.

Cette formation accompagne parfaitement à ce changement. RECOPRO doit perdurer »

« Ce dispositif est un véritable tremplin pour tous les agents qui ont la chance de pouvoir en bénéficier et souhaitent une reconversion professionnelle approfondie et personnalisée »

« Le collectif est très enrichissant car on apprend énormément de l'expérience des autres, on peut s'appuyer également sur leurs recherches et s'ouvrir à d'autres perspectives jusque là inenvisagées ».

« Les entretiens individuels permettent de nous livrer sur notre ressenti et difficultés rencontrées et d'échanger librement de façon plus personnelle avec les psychologues ce qui est essentiel dans un tel changement de parcours ».

« Le gros avantage de RECOPRO est cette possibilité d'effectuer plusieurs semaines de stages pour conforter ou non notre projet professionnel. C'est un élément déterminant et primordial qui nous permet de nous projeter en toute connaissance de cause dans notre nouvelle voie. »

« Les enquêtes métiers avec différents professionnels nous aident à nous positionner sur la recherche de nos stages et les structures souhaitées »

Données statistiques concernant la satisfaction des établissements

■ Satisfaction globale des établissements concernant l'action RECOPRO

Niveau de satisfaction	Pourcentages
Très satisfait	100 %
Satisfait	0%
Insatisfait	0%
Très insatisfait	0%
Total	100%

Données statistiques concernant la satisfaction des établissements

■ Satisfaction des établissements concernant la collaboration avec le CLRP dans le cadre de RECOPRO

Niveau de satisfaction concernant la collaboration	Pourcentages
Très satisfait	73 %
Satisfait	27%
Insatisfait	0%
Très insatisfait	0%
Total	100%

Ce que disent les établissements concernant cette collaboration:

- **« le CLRP tient compte de la politique de l'établissement »**
- **« le CLRP montre une bonne adaptation aux exigences de l'établissement »**
- **« Il y a une liberté d'échange et de partage concernant la situation de l'agent pour l'accompagner au mieux »**
- **« il y a un partenariat avec l'employeur »**
- **« RECOPRO permet d'avoir un regard neutre, un regard extérieur sur l'agent et ses potentiels »**
- **« le CLRP est réactif et disponible »**
- **« le dispositif RECOPRO est intégré à la politique de l'établissement pour les agents en inaptitude et/ou nécessitant une reconversion du fait d'un problème de santé. »**

Données statistiques concernant la satisfaction des établissements

■ Avis des établissements concernant la pertinence de l'action RECOPRO au regard de la problématique de reconversion de leurs agents

Niveau d'accord	Projet de reconversion adapté	Mise en place de mesures par l'établissement pour favoriser la reconversion	Envisage de continuer à positionner des agents sur RECOPRO
Tout à fait d'accord	100 %	50%	100%
Plutôt d'accord	-	33%	-
Plutôt pas d'accord	-	17%	-
Pas d'accord	-	-	-
Total	100%	100%	100%

Ce que disent les établissements concernant la pertinence de l'action RECOPRO au regard de la problématique de reconversion de leurs agents :

- *« l'accompagnement individualisé permet aux agents de faire des prises de conscience sur leur situation »*
- *« l'accompagnement individualisé a des effets positifs sur l'agent »*
- *« l'accompagnement individualisé est de qualité »*
- *« RECOPRO permet un accompagnement bienveillant des agents lors d'une période délicate de leur vie professionnelle »*
- *« l'analyse de la situation de l'agent est approfondie; les outils d'évaluation sont pertinents »*
- *« RECOPRO permet une découverte métiers concrète grâce aux stages »*
- *« Reconversion personnalisée »*

Principales difficultés rencontrées par les agents lors de RECOPRO

A l'entrée :

- la situation administrative de l'agent: en effet, certains établissements n'autorisent pas les agents en arrêt à participer à cette formation

Pendant :

- pour les agents en poste: difficultés dans la gestion de leur planning, et plus particulièrement durant la phase des enquêtes métiers et de la période d'immersion
- pour les agents en poste , la survenue d'un arrêt maladie durant RECOPRO pose parfois souci à l'employeur une fois encore sur le statut administratif au regard de leur assurance
- certains établissements ne mesurent pas toujours l'investissement et l'organisation qu'ils vont devoir déployer pour le bon fonctionnement de RECOPRO

Après :

- trouver le financement des formations identifiées

Quelles préconisations pour l'amélioration continue du dispositif?

- Des ajustements systématiques ont été réalisés à chaque session: allongement de la durée de la formation; mise en place de nouveaux contenus; ajout d'une journée collective après les stages; ajout d'un comité de suivi final pour l'opérationnalisation du plan d'action...

A développer:

- La remise en place des comités de pilotage de l'action RECOPRO
- La participation systématique de tout nouvel employeur à la réunion d'information collective
- Encourager les employeurs à laisser leurs agents réaliser un maximum de stages
- Clarifier la question de l'intégration des agents en arrêt dans RECOPRO
- Faciliter les possibilités de financements des formations des agents passés par RECOPRO

Quelles préconisations pour l'amélioration continue du dispositif?

Propositions d'améliorations émises par les établissements:

- Tous les établissements s'accordent à dire que la reconversion professionnelle des agents ayant un problème de santé est un enjeu majeur
- « Augmenter le nombre de suivis à l'année; augmenter le nombre de places; augmenter le nombre de sessions »
- Les EHPAD ont davantage de difficultés que les grands établissements hospitaliers pour proposer des postes en interne. Il faudrait mettre en place un accompagnement à la recherche de postes externes pour les agents rattachés à des établissements de petite taille.