

RETOUR D'EXPERIENCE AUPRÈS DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Maintien dans l'emploi,
Deuil du métier et facilitation du projet de
reconversion professionnelle



Le Centre Lillois de Réadaptation Professionnelle (CLRP) est un établissement médico social du groupe UGECAM Hauts de France (Union pour la gestion des établissements des caisses de l'Assurance Maladie). L'UGECAM HDF compte 19 établissements de santé et médico-sociaux.

 Le CLRP accueille des personnes en situation de handicap.

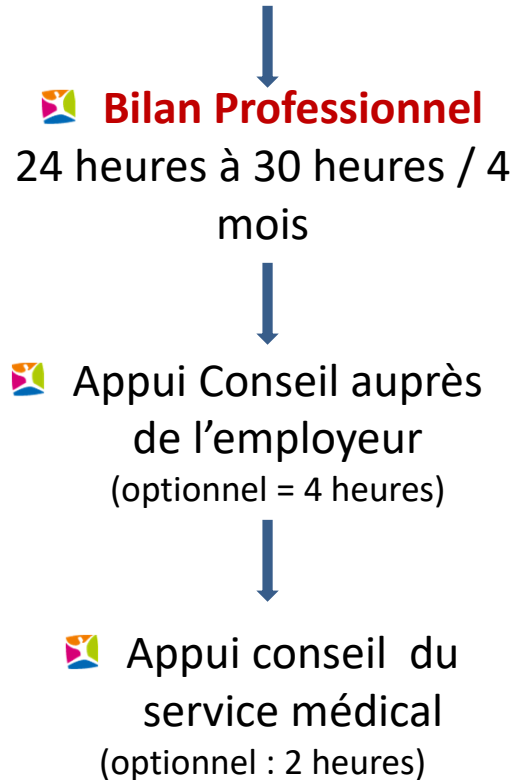
 Sa mission est de mettre en place des actions visant :

- L'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap,
- La montée en qualification des personnes en situation de handicap,
- La prévention de la désinsertion professionnelle,

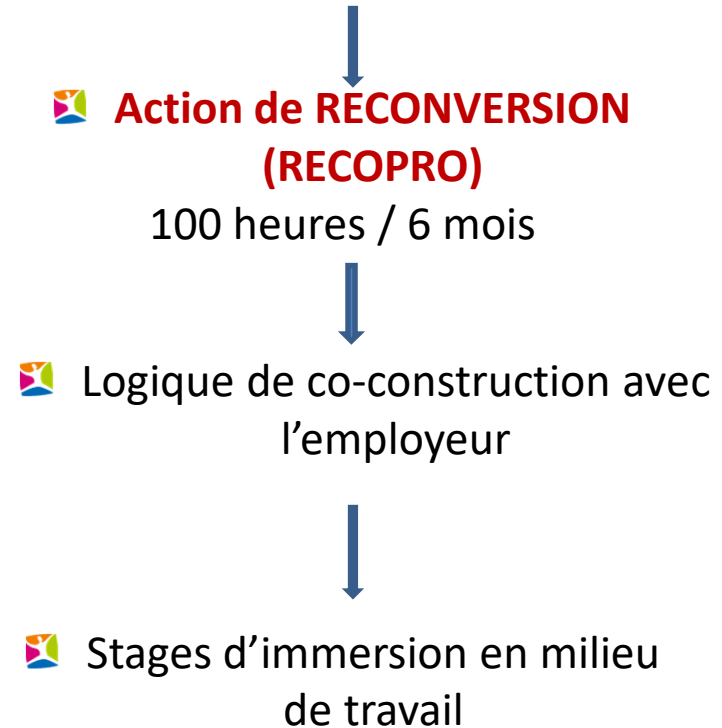
Par l'ensemble de ces actions, il se définit comme un trait d'union entre les employeurs et les travailleurs en situation de handicap.

Notre activité en faveur des agents de la fonction publique Une offre de service :

1- Action individuelle



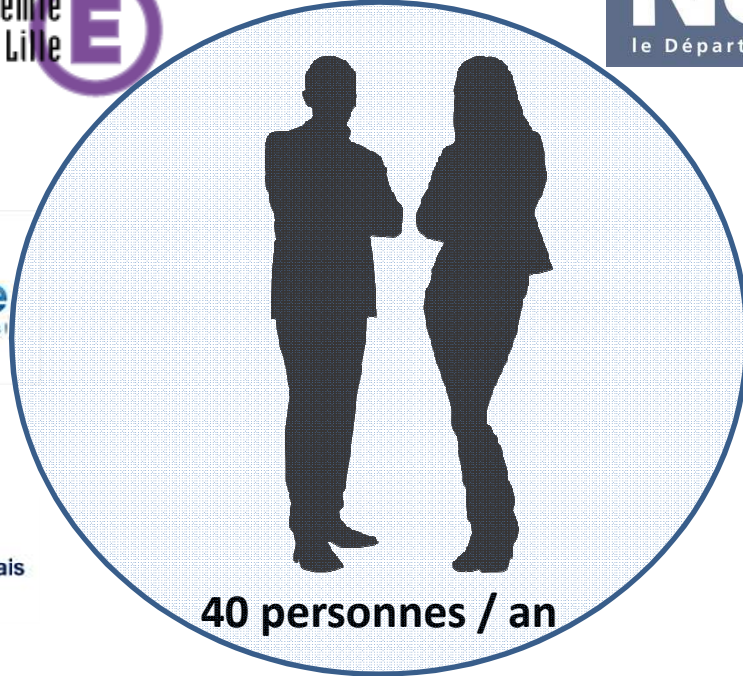
2 - Action collective et suivi individuel



Bilan Professionnel



Région académique
HAUTS-DE-FRANCE



Centre Lillois de Réadaptation
Professionnelle - UGECAM Hauts de France

Bilan Professionnel

- **Aider les salariés** à identifier les potentialités professionnelles permettant le maintien en emploi en tenant compte des aptitudes, des capacités et des incidences liées aux situations de handicap et problématiques de santé auxquelles la personne est confrontée.



- **Aider l'employeur à rechercher les possibilités de maintien dans l'emploi** pour le(s) salarié(s) confrontés à des situations d'inadéquation à leur poste de travail du fait d'un handicap, ou de problèmes de santé.

L'exemple du

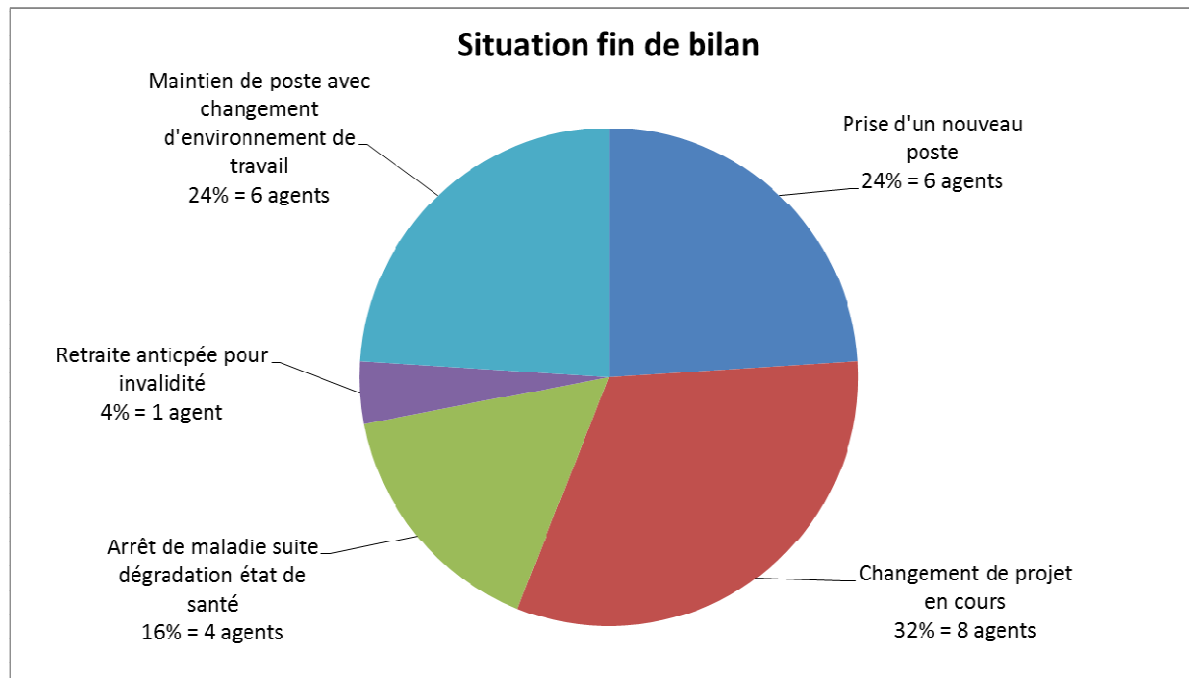


Région académique
HAUTS-DE-FRANCE



- 23 femmes
- 2 hommes

- Secrétaire administrative (2)
- Adjointe administrative (1)
- Professeur des écoles (8)
- Professeurs lettre- français, anglais...(11)
- Assistante sociale (1)
- Conseillère orientation (1)
- Psychologue (1)



« La totalité des orientations proviennent du service médical de prévention »

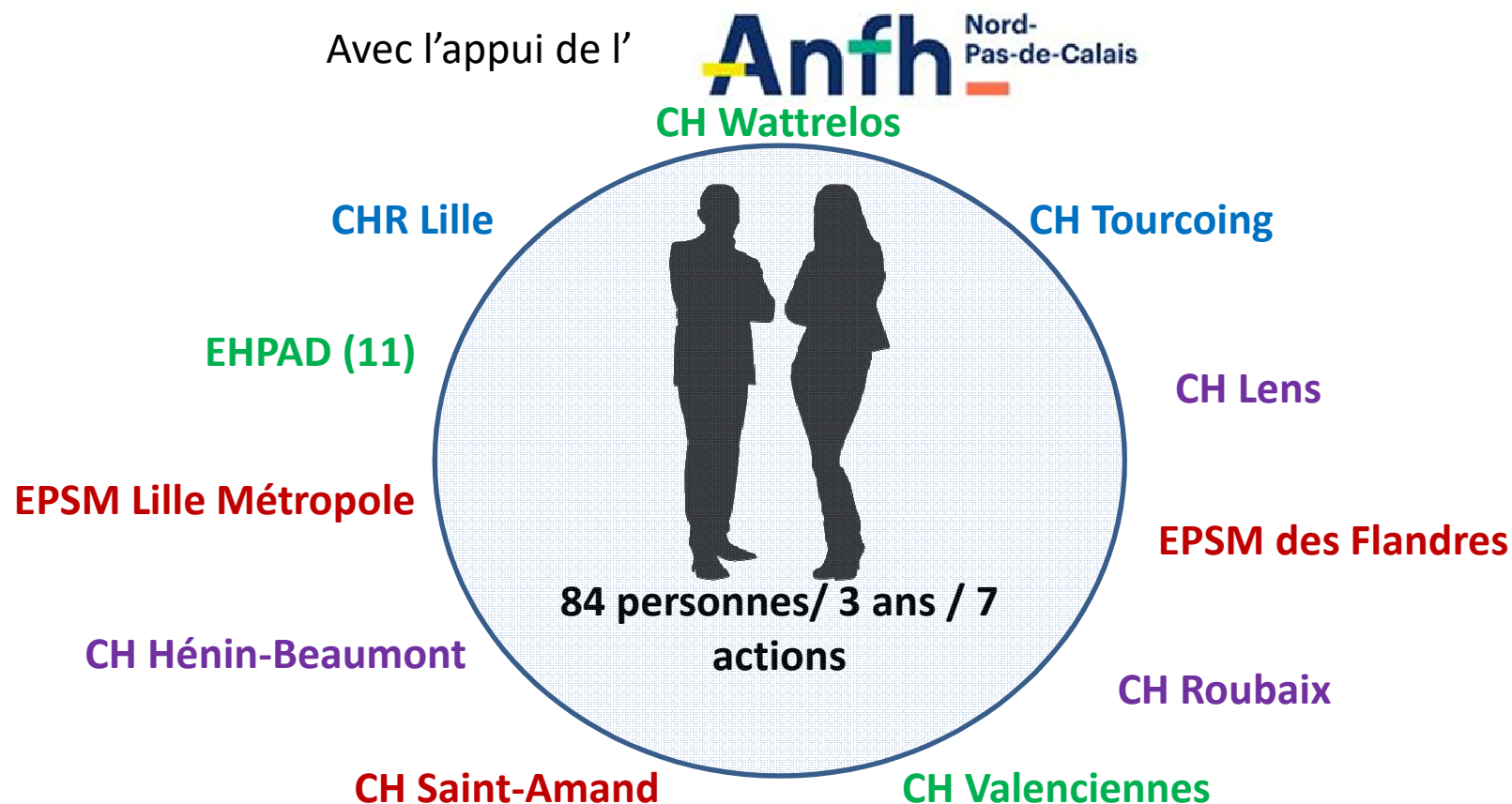
80 % des agents trouvent une solution :

- 24 % de maintien au poste,
- 24 % prise d'un nouveau poste,
- 32 % nouveau projet professionnel.

Que sont-elles-ils devenus ?

Professeur Anglais LP	En poste (mise à disposition) en tant que Conseillère en Projet Professionnel en Centre de Validation de l'Education Nationale
Assistante sociale devant élèves	En poste en tant que Conseillère Technique de Service Social (évolution de poste suite à obtention du concours)
Professeur des écoles	En poste d'Ingénieur en technologie de la formation et de la communication en Université
Professeur des écoles spécialisé	Réintégration de son poste de professeur spécialisé après une interruption de plus de 10 ans
Professeur de Lettres en collège / lycée enseignement général	Est à nouveau en arrêt suite à de graves problèmes de santé
Professeur de mathématiques en collège / lycée	Reprise de ses fonctions de Professeur de mathématiques au sein d'un lycée (après un long arrêt maladie)
Professeur d'Histoire Géographie en lycée enseignement général	Réintégration à la rentrée de Septembre 2019 de son poste de professeur d'Histoire géographie après une interruption de près de 5 ans (CLD)

Action collective et suivi individuel



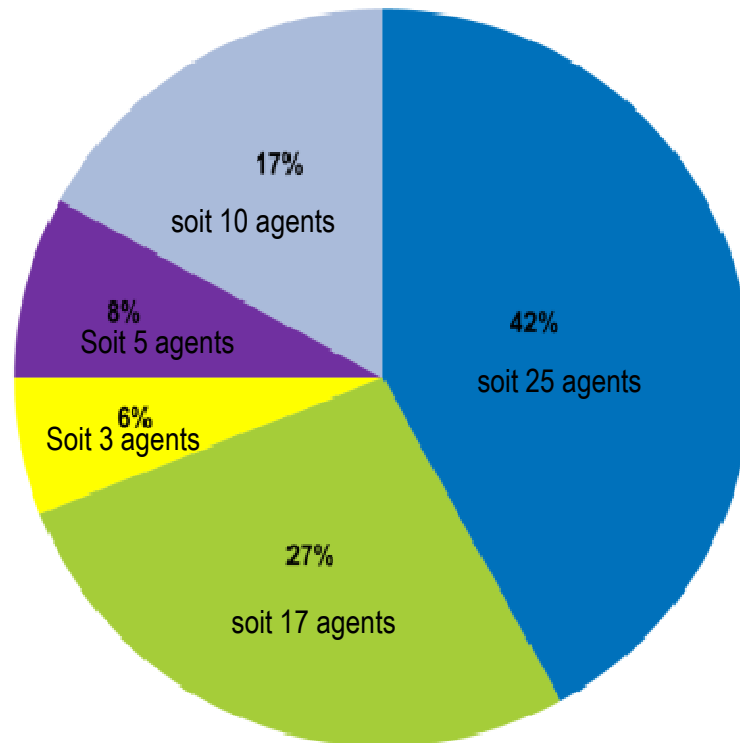
La formation RECOPRO (reconversion professionnelle) AGENT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

C'est une formation et non une prestation de 24 heures comme un bilan professionnel :

- organisée sur une période de 6 mois en moyenne alternant phases collectives et suivis individuels
- destinée aux agents des établissements de la fonction publique hospitalière qui du fait de leur état de santé sont amenés à envisager une reconversion professionnelle qui devra être adaptée à leur situation de Handicap.
- permettant de définir un projet de reconversion ou de repositionnement professionnel en tenant compte des intérêts, des compétences et de la situation de santé de l'agent
- s'inscrivant dans une logique de co-construction avec l'employeur de l'agent; c'est d'ailleurs l'employeur qui positionne la personne sur l'action
- animée par un binôme référent composé au CLRP d'un psychologue clinicien et d'un psychologue du travail
- comprenant une évaluation médicale pour mesurer les points de vigilance relatifs à la situation de handicap
- construite sur une approche pluridisciplinaire
- incluant des périodes de stages d'immersion en milieu de travail (précédés d'enquêtes métiers) pour tester les projets identifiés et lors desquels des visites de stage sont réalisées par le binôme référent de l'action.

La formation RECOPRO: quelques résultats

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

86 % des agents trouvent une solution :

- 17 % de maintien au poste
- 42 % prise d'un nouveau poste
- 27 % en formation

Focus sur la suite de parcours à l'issue de RECOPRO

- 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). Ces résultats soulignent bien **une logique de mobilité interne; à l'exception des EHPAD** qui ont peu de marge de manœuvre à ce niveau.
- Notons que la grande majorité des agents ayant suivi RECOPRO a identifié un nouveau projet professionnel dans lequel **ils ne sont plus en situation de handicap.**
- Pas de poste aménagé tel qu'on l'entend classiquement
- Dans les établissements hospitaliers, les postes aménagés sont dans tous les cas une solution transitoire et non pas pensés pour une personne en particulier mais bien pour un ensemble d'agents ayant eu un souci de santé (ex. hôtellerie, archives)
- Dans cette logique, **les établissements attendent de RECOPRO un nouveau projet professionnel adapté** à la situation de santé de l'agent et non pas un poste aménagé.
- Cela n'exclut pas pour autant la possibilité d'adapter certains contextes de travail (fauteuil ergonomique, filtre sur écran, aménagement des horaires...)

Focus sur le public agent de la fonction publique hospitalière

■ Typologie des agents par sexe

Catégorie	Nombre	Pourcentage
Homme	12	17%
Femme	60	83%
Total	72	100%

■ Typologie des agents par tranche d'âge

tranche d'âge	Nombre	Pourcentage
25/30 ans	4	6%
31/35 ans	13	18%
36/40ans	15	21%
41/45 ans	13	18%
46/50 ans	16	22%
51/55 ans	10	14%
+55 ans	1	1%
Total	72	100%

Focus sur le public agent de la fonction publique hospitalière

■ Typologie des agents par métier antérieur exercé

Catégorie de métier	Nombre	Pourcentage
Aide soignante Aide soignant	41 <i>Dont 16 en EHPAD</i>	57%
ASHQ	8	11%
Infirmière Infirmier	7	10%
Auxiliaire de puériculture	4	6%
Agent de restauration	4	6%
Agent logistique	3	5%
Diététicienne	1	1%
Ambulancier	1	1%
Agent de sécurité	1	1%
Agent de maintenance	1	1%
Adjointe administrative	1	1%
Total	72	100%

Focus sur le public agent de la fonction publique hospitalière

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

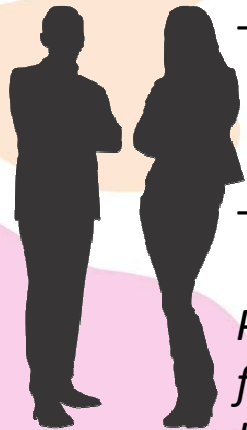
Catégorie	Nombre	Pourcentage
En poste	40	56%
En arrêt	32	44%
Total	72	100%

■ 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%

Focus sur le public accueilli sur l'un ou l'autre des dispositifs

- Titulaire ou contractuel : pour une grande majorité ayant fait toute la carrière dans la fonction publique et une minorité attestant d'expériences antérieures dans le secteur privé,



- En poste ou en arrêt maladie ordinaire, CLM (congé longue maladie), en arrêt suite à un accident de travail,

- Bénéficiaire de la RQTH ou pas,

Pas obligatoire dans ce dispositif mais conseillé pour la suite du parcours cf. financement de formation via le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique),

- **Public globalement dynamique, donnant de l'importance à la notion de service public, attaché à la sécurité de l'emploi, ayant peu d'expérience dans le domaine de la recherche d'emploi (la plupart d'entre eux n'ayant pas de CV)**

Focus sur la relation employeur

- **Logique de co-construction est un élément clé de la réussite**
- Relation gagnant-gagnant : **problème commun / objectif commun**
- **Aider** tant l'**agent** que l'**employeur** à sortir de cette impasse
- Types d'interlocuteurs: RRH – Référent handicap – Responsable formation – Cadre de santé – Cadre de service - Directeur d'établissement (notamment d'EHPAD) – Médecin du travail – Assistante sociale du personnel – Psychologue du Travail
- Temps de **concertation réguliers**

Focus sur les professionnels du CRP

Le binôme référent:

- L'encadrement de l'action par un binôme de professionnels aux compétences complémentaires permet tout au long de la prestation de croiser les différentes observations.
- Être au moins 2 référents dans cette action car il s'agit d'accompagner 12 personnes dans l'élaboration d'un projet professionnel sur 6 mois
- Champs de compétences requis :
 - savoir analyser un profil en vue d'élaborer un projet professionnel
 - savoir manipuler et interpréter des tests
 - maîtriser les techniques de recherche d'emploi
 - accompagner au changement, soutenir dans les moments de doute voire même de crise
 - savoir réagir vite et avoir les moyens d'intervenir rapidement
 - savoir travailler en lien direct avec l'employeur et le financeur ANFH
 - avoir une posture de médiation entre l'agent et l'employeur, favoriser la coopération
 - adapter son discours aux différents interlocuteurs, être vigilant dans la transmission des informations dans un souci de confidentialité
 - être en appui-conseil auprès des RH au regard des projets identifiés et être force de proposition dans la suggestion de pistes en interne. La RH n'a généralement qu'une vision partielle du profil des agents.

Focus sur les professionnels du CRP

Médecin et autres professionnels :

- Chaque agent bénéficie d'une évaluation médicale par le médecin du centre afin de repérer les points de vigilance relatifs à la situation de santé. Cet éclairage interne, à visée purement consultative, ne se substitue en aucun cas au suivi du médecin de prévention de l'établissement de rattachement.
- En fonction de la situation de l'agent, le binôme peut également s'appuyer sur les compétences internes : exemples: assistante sociale, chargés d'inclusion, neuropsychologue...

Les étapes de la formation RECOPRO

1. Phase de positionnement pour évaluer la pertinence de l'action au regard de la situation de l'agent:

Réunion d'Information collective à destination des agents positionnés et de leurs employeurs en présence de l'ANFH
Rendez-vous individuels avec chaque agent intéressé (principe du volontariat)
Echanges avec les référents des établissements ayant positionné un ou des agents sur RECOPRO

2. Elaboration du projet professionnel :

8 journées collectives + entretiens individuels + évaluation médicale

3. 1^{er} temps de concertation : Comité de Suivi:

Agent+ employeur+ ANFH+ CLRP

4. Immersions en environnement professionnel:

3 semaines minimum + Visites de stage

5. Validation de projet et plan d'action :

1 journée collective + entretiens individuels

6. 2^{ème} temps de concertation : Comité de suivi final

Agent+ employeur+ ANFH+ CLRP

La phase de positionnement

Critères de positionnement sur l'action RECOPRO:

- Problématique de santé qui rend difficile le maintien sur le poste actuel
- Motivation personnelle; motivation non contrainte
- Etat de santé stabilisé sur le plan physique et/ou psychique
- Collaboration de l'employeur
- Capacité et motivation à s'inscrire dans une action collective
- Hiérarchisation des situations en fonction du degré d'urgence de reconversion

Autres alternatives proposées :

- **Bilan de compétences** : pour des agents ne souhaitant pas être en collectif et/ou ayant besoin d'une souplesse dans le rythme et l'organisation des séances
- **Conseil de la poursuite de soins**: pour des agents dont l'état de santé n'est pas stabilisé

La phase d'élaboration du projet de reconversion professionnelle

Cette phase de réflexion comprend:

- Une analyse des compétences acquises et transférables dans le but de les valoriser dans un nouveau projet.
- Une évaluation des aptitudes cognitives
- Une analyse des traits de personnalité, des intérêts professionnels et des ressources psychologiques
- Une évaluation médicale
- Une identification de pistes professionnelles
- La réalisation d'enquêtes métiers afin de confronter les représentations dans un cadre concret de travail.

Les temps individuels

Des temps individuels personnalisés se déroulent tout au long du parcours avec les deux référents:

- soutien psychologique dans une période de transition
- accompagnement au changement
- restitution de l'ensemble des tests (personnalité, intérêts, aptitudes cognitives); identification du profil
- approfondissement de la réflexion autour des projets professionnels identifiés en collectif
- suivi de stage
- plan d'action individualisé

Les temps de concertation

Les comités de suivis constituent des temps forts de la logique de co-construction de la formation RECOPRO. Ils réunissent l'agent, les représentants des employeurs et/ou médecins de prévention, l'ANFH et le CLRP.

Le 1^{er} temps de concertation permet de :

- Faire un point intermédiaire concernant le projet de l'agent afin que l'employeur puisse en prendre connaissance et articuler les actions nécessaires à sa mise en œuvre
- Identifier les lieux d'immersions

Le 2^{ème} temps de concertation permet de :

- Faire un bilan de la formation RECOPRO
- Echanger sur le plan d'actions
- Réfléchir sur les possibilités de prise en charge des éventuelles formations

La phase d'immersion.

Afin de confronter au terrain le ou les projets identifiés, des stages d'immersion sont mis en place. Ils permettent ainsi de vérifier la faisabilité du projet sur le plan de la santé et du profil de l'agent

Ces stages peuvent être réalisés :

- * Dans l'établissement d'origine
- * Dans un autre établissement de la fonction publique hospitalière
- * Dans une autre fonction publique(mobilité inter-fonction publique)
- * Dans une entreprise du secteur privé

Il est vivement recommandé aux agents de réaliser différents stages dans différents lieux.

Des visites de stage sont réalisées in situ par les référents de l'action, afin d'établir avec l'agent et son tuteur un bilan de stage.

La phase de validation du projet de reconversion

A l'issue des stages:

- une dernière journée collective est organisée dans une logique de partage d'expériences
- un rendez-vous individuel entre l'agent et les référents CLRP permet de finaliser le projet de reconversion et de déterminer un plan d'action individualisé.
- une synthèse écrite est remise à l'agent et à son employeur afin que ce dernier puisse poursuivre un accompagnement à la mise en œuvre du projet de reconversion.
- l'action se termine par le comité de suivi final



La formation RECOPRO: quelques résultats

La formation RECOPRO: quelques résultats

■ Projets de reconversion identifiés pour les aide-soignants

Types de projets de reconversion identifiés pour les aide-soignants	Nombre	Types de projets de reconversion identifiés pour les aide-soignants	Nombre
Gestionnaire administratif / assistant administratif	8	Aide-soignants sortis avant terme pour raisons de santé	2
Agent d'accueil administratif	5	Aide-soignants RECOPRO 6 en cours d'élaboration de projet	8
Agent administratif aux archives médicales	2	TOTAL	41
Secrétaire médicale	2		
Assistant RH	2		
Assistant de régulation médicale	2		
Assistant de soin en gérontologie	2		
Auxiliaire de puériculture	1		
Aide-soignant en accueil de jour	1		
Diététicien	1		
Aide pharmacie hospitalière	1		
Technicien de laboratoire	1		
Médiateur aux urgences	1		
Maître de maison	1		
Moniteur éducateur	1		

La formation RECOPRO: quelques résultats

■ Projets de reconversion identifiés pour les Infirmiers

Types de projets de reconversion identifiés	Nombre
IDE Santé au Travail	3
Attaché de Recherche Clinique	2
IDE en hôpital de jour	1
IDE libéral	1
Total	7

■ Projets de reconversion identifiés pour les ASHQ

Types de projets de reconversion identifiés	Nombre
Standardiste	1
Secrétaire médicale	1
Agent d'accueil administratif	1
Assistant administratif	1
Assistant de service social	1
Hôtelier	1
ASHQ RECOPRO 6 en cours d'élaboration de projet	2
Total	8

La formation RECOPRO: quelques résultats

■ Projets de reconversion identifiés pour les Auxiliaires de Puériculture

Types de projets de reconversion identifiés	Nombre
Agent d'accueil administratif	1
Assistant administratif	1
Secrétaire médicale	1
Auxiliaire de Puériculture RECOPRO 6 en cours d'élaboration de projet	1
Total	4

■ Projets de reconversion identifiés pour les Agents logistique

Types de projets de reconversion identifiés	Nombre
Gestionnaire de stocks	1
Agent d'accueil administratif	1
Agent logistique RECOPRO 6 en cours d'élaboration de projet	1
Total	3

La formation RECOPRO: quelques résultats

■ Projets de reconversion identifiés pour les Agents de restauration

Types de projets de reconversion identifiés	Nombre
Agent d'accueil administratif	2
Assistant comptable	1
Maître de maison	1
Total	4

■ Projets de reconversion identifiés pour les autres métiers

Métier initial	Types de projets de reconversion identifiés	Nombre
Diététicien	Assistant administratif	1
Ambulancier	Paysagiste	1
Agent de sécurité	Employé au service blanchisserie	1
Agent de maintenance	Agent logistique / gestionnaire de stocks	1
Adjoint administratif	Technicien d'Intervention Sociale et Familiale (TISF)	1
Total		5



Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés

**CENTRE LILLOIS DE RÉADAPTATION
PROFESSIONNELLE ET UEROS LILLE**

<http://www.c-l-r-p.com/>

Merci pour votre attention