Accompagner la mise en oeuvre de la Période Préparatoire au Reclassement dans la fonction publique en Martinique

Service déconcentré -
Secrétariat général commun - Préfecture de Martinique - 2022



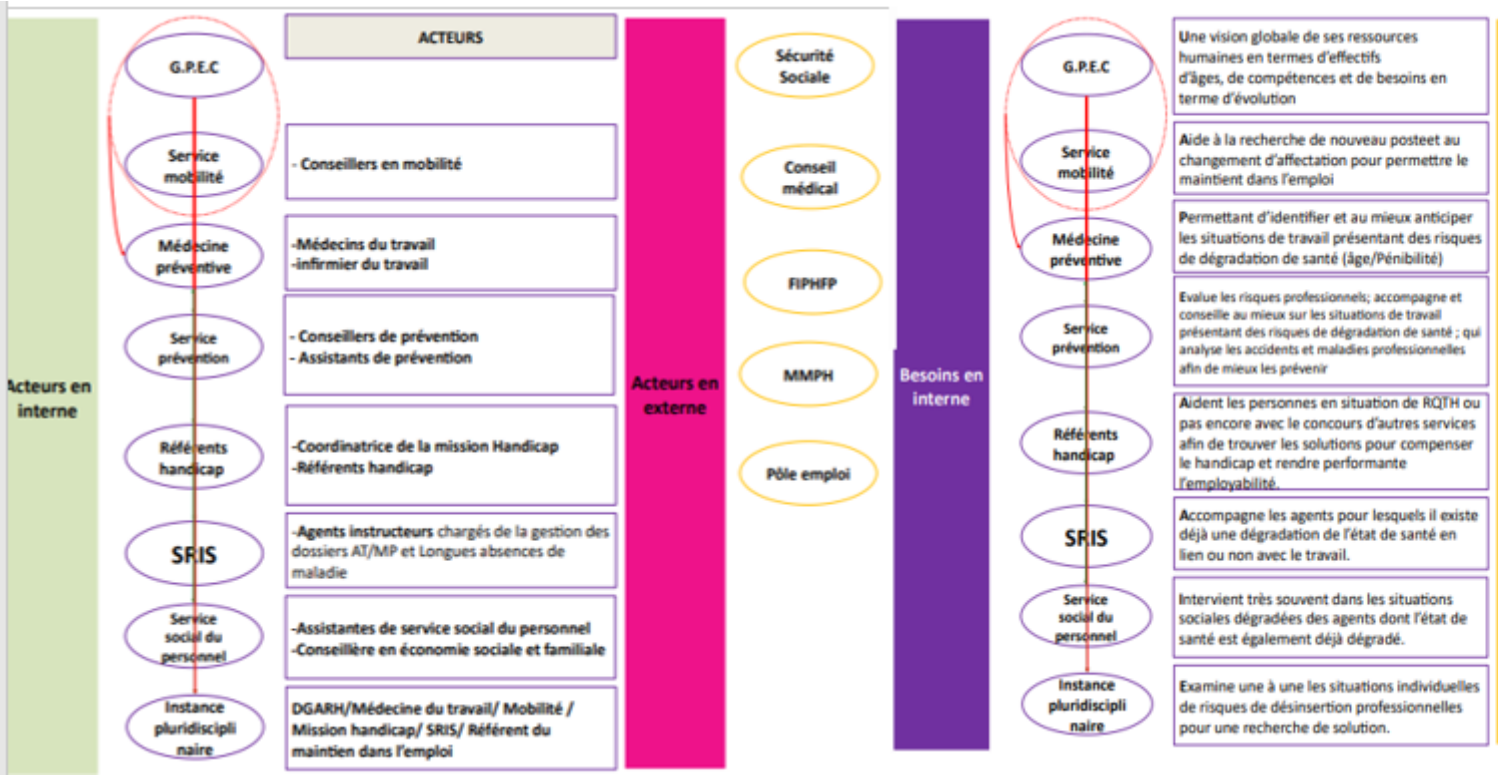
Comment maintenir l'employabilité des agents et éviter la désinsertion professionnelle ? Inspirez-vous de la démarche partenariale conduite en Martinique qui s'appuie sur une logique de parcours pour prévenir les risques d'inaptitude et de désinsertion professionnelle d'un agent.

Mobilité et parcours
Martinique
Ministère de l'Intérieur

Description du projet

L'inaptitude professionnelle est une problématique transversale aux services RH des trois versants de la fonction publique. Cette thématique qui concerne tant les agents que les administrations, ne trouve pas toujours d'issues favorables ou épanouissantes pour les agents et trouver des solutions acceptables relève d'un véritable défi pour les administrations

Une équipe pluridisciplinaire composée d'agents de la PFRH, de l'Académie de Martinique, du Centre de Gestion de la fonction publique Territoriale de Martinique et du Centre Hospitalier Maurice DESPINOY propose un dispositif expérimental d'accompagnement au retour à l'emploi des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique de la Martinique reconnus inaptes à leurs fonctions, par la mise en place de la Période Préparatoire au Reclassement (PPR).



Avec ce dispositif, les agents bénéficient d'un accompagnement personnalisé, de formations professionnelles, de périodes d'immersions professionnelles en vue d'occuper un autre poste ou d'envisager une reconversion.

Les employeurs sont accompagnés dans la prise en charge de l'accompagnement personnalisé de l'agent en vue de la préparation d'un nouveau projet professionnel, dans la stratégie de recherche de missions ou postes pour proposer un retour à l'emploi aux agents concernés



REGARDEZ LA VIDÉO

Ce dispositif s'articule autour de :

- une bourse de missions inter fonction publique hébergée sur un site internet.
- une cellule de gestion de l'inaptitude interne aux administrations ou 1 Référent RH interne missionné pour accompagner ce dispositif
- une cellule inter fonction publique de pilotage et de suivi du projet
- un dispositif d'accompagnement des agents
- un séminaire : « La prévention de la désinsertion professionnelle" avec :
- un retour d'expérience par les acteurs du dispositif
- une table ronde avec les services RH, Médecine du travail, Service GPEC/GPMC



Un outil informatique a été développé par l'Académie de Martinique pour la diffusion des missions proposées par les employeurs publics. Une formation à l'utilisation de l'application informatique est prévue car chaque administration assure la mise en ligne des missions qu'elle propose. Un modèle de fiche de mission commun a également été mis en place.

Les missions s'exercent en "temps partiel thérapeutique", et/ou à temps complet ou non complet et doivent prendre en compte les restrictions d'aptitude des agents et les préconisations médicales.
Les employeurs publics ont la possibilité de solliciter leur service GPEEC/GPMC pour identifier, cartographier des missions spécifiques dans les services. Ces dernières seront proposées dans le cadre de périodes d'immersion professionnelle et pourront être pérennisées.

Les périodes d'immersion, d'une durée de 1 à 4 mois peuvent faire l'objet d'une renouvellement dans la même administration. Les missions se déroulent dans l'un des versants des 3 fonctions publiques avec une priorité dans l'administration d'origine.Il s'agit de proposer une/des mission (s) dans un ou plusieurs services dans des domaines divers et correspondant aux compétences identifiées chez les bénéficiaires afin de leur offrir un panel plus large de possibilités dans le cadre de périodes d'immersion professionnelle.



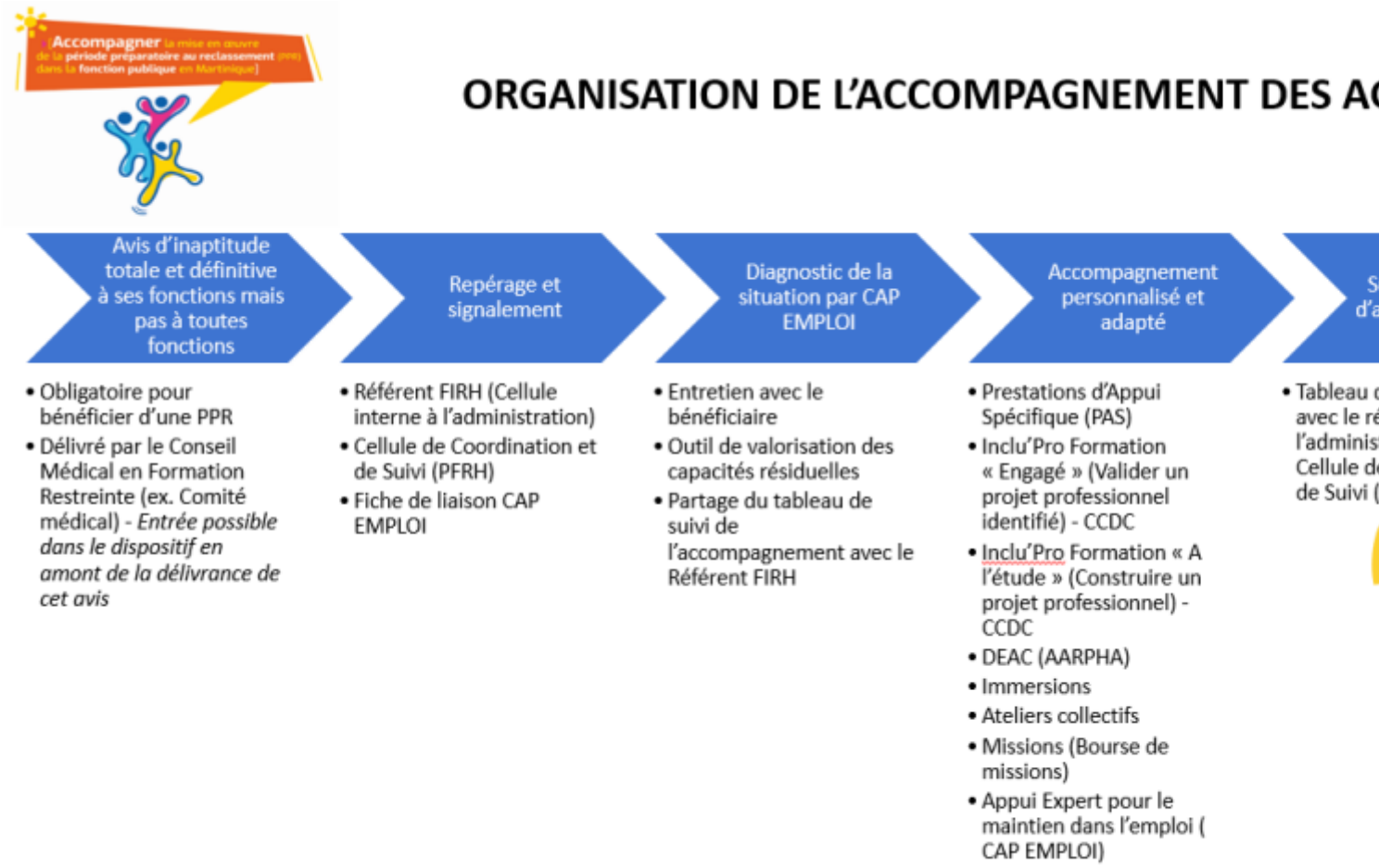
Pour permettre aux employeurs publics de gérer cette organisation, un Référent RH interne assure la gestion administrative.
La Cellule de gestion interne/Référent RH interne a pour rôle de :

- Diffuser les offres de mission,
- Recueillir les candidatures
- Participer au recrutement
- S'assurer de la validation de la mission par le médecin de prévention
- Informer les candidats de la décision du jury lors du recrutement pour les missions
- S'entretenir avec le candidat retenu et lui présenter la mission,
- S'assurer de la signature de la convention de mise à disposition entre les administrations d'origine, d'accueil et l'agent.
- Accompagner la prise de poste et le suivi de l'agent pendant sa mission en liaison avec la Cellule de pilotage et de suivi
- Participer à l'évaluation de la mission en liaison avec la Cellule de de pilotage et de suivi (en milieu et en fin de mission)
- Accompagner l'agent dans la poursuite de son parcours de reclassement, en lien avec le CMC/CEP/Sce RH,

Le dispositif d'Accompagnement comprend 3 volets :
1/ le plan d'accompagnement individualisé des agents
2/ le plan de formation des agents composants les cellules de gestion interne/Référent RH interne, inter fonction publique de pilotage et de suivi du projet (CMC/CEP, Conseillers parcours professionnel, Réferent RH interne, Référent handicap)
3/ les formations spécifiques

Volet 1 : Le plan d'accompagnement individualisé des agents

Objectif : construire les parcours en ayant pris en compte la situation personnelle et professionnelle de l'agent
a/ Le plan de remobilisation des agents bénéficiaires
Objectif : changer son regard sur soi pour changer le regard de l'autre sur soi
Formation de développement personnel (connaissance et estime de soi …), Médiation cognitive, Modules individuels et collectifs de développement personnel correspondant au type de handicap, Coaching individuel et collectif selon les besoins identifiés.
b/ Le plan de formation professionnelle des agents : comprend les formations spécifiques pour les missions, les formations qualifiantes, les formations professionnelles de base [Bureautique, Gestion des mails et utilisation d'internet, autres formations spécifiques (budget, logistique, RH, administratives, ...)].
Ces formations sont nécessaires pour retrouver un poste et se sentir bien à sa place.
Le volet 1 sera pris en charge à différents niveaux :
Concernant le plan de remobilisation :
*Pendant l'expérimentation et pour la poursuite du projet : Cap emploi (Accompagnement dans l'emploi : Prestation Appui Spécifique + Inclus Pro)
En complément de la prise en charge par CAP EMPLOI
*Pendant l'expérimentation et pour la poursuite du projet : les CEP/CMC des administrations et CMC interministériel seront en soutien pour l'Accompagnement ainsi que le réseau des conseillers parcours professionnel pour des actions collectives.
Concernant le plan de formation professionnelle :
*pendant l'expérimentation et pour la poursuite du projet : Cap emploi, l'administration d'origine de l'agent, le FIPHFP



Volet 2 : Formation des agents composant les Cellules de gestion interne du dispositif et inter fonction publique de pilotage et de suivi du projet

*Plan de Formation du réseau des conseillers parcours professionnel (CMC/CEP) + Référents handicap :
Objectif : l'accompagnement des parcours professionnels des agents concernés (parcours professionnel, tests d'intérêts et motivations professionnels, tests de personnalité, autres outils d'accompagnement)
*Plan de Formation des agents des cellules de gestion interne du dispositif et inter fonction publique de pilotage et de suivi (Sensibilisation sur le handicap, l'inaptitude, dispositifs du FIPHFP…)

Volet 3 : Formation professionnelle spécifique (diplômante, certifiante, qualifiante)

Il s'agit de toutes formations préparant l'agent à un nouveau métier.Elle sera prise en charge en fonction du projet de reconversion professionnelle pendant l'expérimentation et pour la poursuite du projet, par l'administration d'origine de l'agent et le FIPHFP.

Le Séminaire : « La prévention de la désinsertion professionnelle »

Ce séminaire a été organisé sur 2 temps en 1/2 journée.Il a accueilli en inter fonction publique les bénéficiaires du dispositif, les services RH, la médecine du travail, les cellules internes de gestion (ou référent Rh interne) et de Pilotage et de suivi du projetCap emploi, le FIPHFP et le Comité médical/Commission de réforme.



Objectifs et finalités

1- Permettre aux agents concernés de se préparer, pendant la période préparatoire au reclassement (PPR), à un nouveau projet professionnel :

- Être accompagné pour une remobilisation et motivation, reprendre confiance et estime de soi ;
- Mieux se connaître ;
- Identifier et expérimenter des pistes professionnelles, à l'occasion de missions, en adéquation avec ses aptitudes personnelles, professionnelles et ses centres d'intérêt dans le cadre de périodes d'immersion professionnelle dans les 3 versants de la fonction publique
- Changer son regard sur soi-même en leur permettant de revêtir un nouvel habit professionnel (en les amenant à accepter de nouvelles situations personnelles et professionnelles, faire le deuil de leur précédente fonction)
- Se former dans d'autres domaines, donc relancer son employabilité
- Reprendre goût au travail, reprendre une activité professionnelle
- Accompagner son reclassement en interne ou en externe (Bilans de compétences/professionnel, accompagnement avec des conseillers parcours professionnels ou en évolution professionnelle, nouveau projet professionnel)

2- Permettre aux employeurs publics de bénéficier d'un accompagnement à la mise en œuvre de la PPR par la cellule de coordination :

- Trouver des solutions à cette problématique en mettant à profit la période préparatoire au reclassement
- Rechercher des solutions de reclassement en croisant les regards et les compétences.
- Identifier les éléments clés permettant de proposer des postes pérennes (compétences transversales, softs skill) à leurs agents
- Analyser la situation professionnelle de l'agent et définir son projet professionnel puis l’accompagner tout au long de la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement
- Accompagner leurs agents (formation, développement personnel, Bilan de compétences ou professionnel, tests d’intérêts et motivations professionnels, test de personnalité, entretien de carrière, conseils mobilité)
- Former les acteurs de l'accompagnement (CMC, Conseillers parcours professionnel, Référent RH interne, Référent handicap) : accompagnement pédagogique, sensibilisation sur le handicap et les dispositifs du FIPHFP, formation aux profils de personnalité NUANCES) .
-Identification et création de missions à proposer à la bourse de missions en vue des périodes d'immersion professionnelles

---

Mise en place d'un accompagnement personnalisé.