Passerelle

Collectivité territoriale - Ville de Montpellier - 2022



Afin de renforcer l'accompagnement de ses agents, le Pôle RH de la ville de Montpellier a mis en place un dispositif expérimental, intitulé Passerelle, qui les guide dans leur reconversion professionnelle et leur remise en emploi.

Mobilité et parcours

Occitanie

Fonction publique territoriale

Description du projet

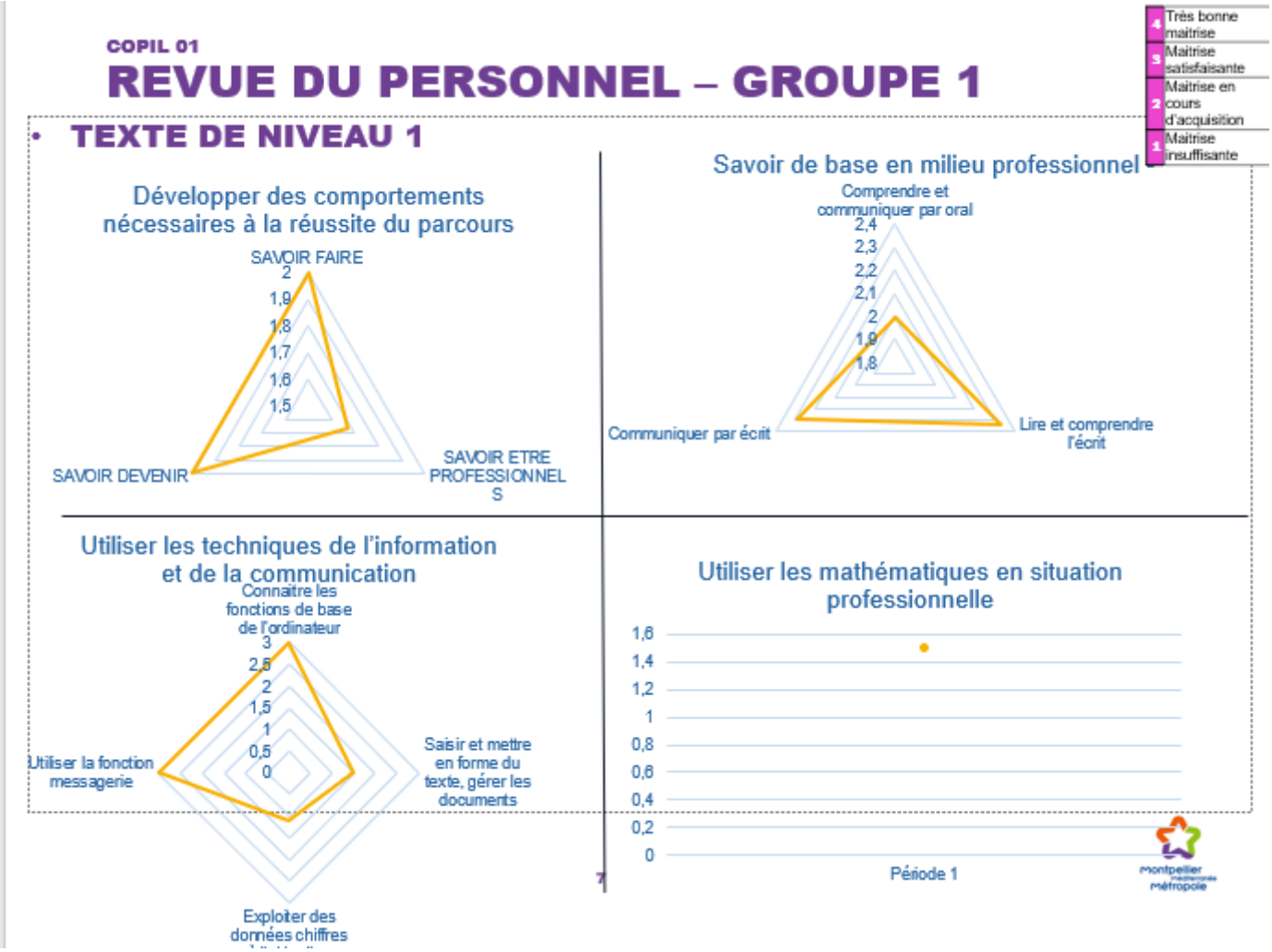
Le parcours « Passerelle » est une démarche innovante et expérimentale d'une année, validée par le comité technique de la Ville de Montpellier et Montpellier Méditerranée Métropole fin 2021 afin de contribuer au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle. Il s'adresse à des agents dont le parcours peut être chaotique, souffrant de sinistrose, qu'on décrit dans une impasse professionnelle avec un accompagnement en rupture et à la limite de la désinsertion professionnelle.



Le parcours doit les amener les agents vers une résilience afin qu'il puisse continuer leur parcours professionnel. Suite à des visites et rencontres de plusieurs entreprises d'insertion, entreprises adaptées, entreprises et collectivités pour questionner le concept d'inclusion, il a été décidé d'en retenir plusieurs principes et valeurs : un accompagnement spécifique, des formations sur-mesure, un portefeuille d'activités, un support pédagogique, et des partenariats.

La phase expérimentale s'est traduite par une preuve de ce concept pour 15 agents dans un premier temps en créant une expérience réelle de diversité. Par la suite, le parcours a vocation à être étendu à un panel plus large d'agents en attente de repositionnement, en difficulté ou présentant des lacunes. L'identification des agents recrutés a été consolidée avec les conseillères en évolution professionnelle et la présélection des pionniers pour le démarrage de l'expérimentation a été revue et validée en Commission de Prévention et de Maintien en Emploi (une entité unique qui rassemble les acteurs de la santé, de la prévention et du repositionnement professionnel).

Le dispositif Passerelle est piloté par un comité de pilotage pluridisciplinaire, et son encadrement confié à un responsable d'unité et à une chargée d'accompagnement (choisie parmi les cadres en reclassement professionnel). Les personnes ciblées ont été accueillies dans des locaux dédiés au projet.
Ce parcours Passerelle s'est concrétisé par des formations de remise à niveau bureautique, des savoirs de base, de gestion du stress, de confiance en soi et plus largement de communication suite à une évaluation des candidats.
Exemple de diagnostic pour un agent :



L'acculturation à de nouveaux environnements professionnels a été développé par l'intervention de managers au sein de Passerelle et par des visites de certains services et directions pour susciter l'envie d'accéder à des postes et des formations.
Chaque agent a été évalué et accompagné sur plusieurs volets : la motivation, la maturité, la confiance, les compétences et la mobilité. Un livret de suivi a permis de personnaliser l'accompagnement de des agents afin de

- définir l'accompagnement le mieux adapté, en concertation d'équipe et avec la personne ;
- mesurer les « progrès » accomplis et consécutivement la pertinence de l'accompagnement.

Personnes bénéficiaires du projet

Les agents :
L'attente d'un reclassement, sur la durée, peut avoir de nombreux retentissements sur la santé physique et psychologique des agents ainsi que sur leur situation sociale et familiale, leur investissement au travail, etc. La perspective et le risque pour les agents de se retrouver sans poste (retraite pour invalidité

ou licenciement pour inaptitude) provoquent des situations humaines difficiles.
Les agents présentant une inaptitude, c'est-à-dire une altération de l'état de santé qui compromet les possibilités de l'agent à exécuter son travail, tout en se préservant sont les premiers bénéficiaires (environ 20 agents pour l'expérimentation)

La collectivité :
Au quotidien, les services du pôle ressources humaines sont également impactés puisqu'ils accompagnent des agents souvent démotivés et démobilisés, en souffrance, en attente de solutions que les services n'ont pas toujours, en colère, etc. C'est un réel défi de trouver des postes vacants en correspondance avec l'aire de mobilité de l'agent. Le problème d'adéquation de compétences se cumule aux difficultés de trouver des postes compatibles avec les restrictions médicales des agents ou les conditions spécifiques de reprise (ex. temps partiel thérapeutique, reliquat très important de congés etc.).
Le parcours Passerelle prend en charge des situations d'employabilité complexes et y apportera une solution plus pérenne.

Objectifs et finalités

L'objectif de cette démarche est de maintenir dans l'emploi des agents inaptes à leur poste et/ou en limite d'évolution de compétences, souvent fragilisés, afin de prévenir la désinsertion professionnelle et participer à leur réussite professionnelle et à la performance de la Collectivité.

Cette démarche vise donc à :
- Faciliter le maintien dans l'emploi et développer l'employabilité des agents,
- Prendre en charge des situations d'employabilité complexes et y apporter une solution plus pérenne,
- Réduire l'absentéisme,
- Délivrer un service de qualité et répondre à des surcharges d'activités ou aux nouveaux besoins de tous les services.

Objectifs :

- Optimiser la démarche de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle:
- Remettre dans l'emploi des agents en difficulté.
- Permettre aux agents de se former, de développer des compétences en les accueillant dans un dispositif de transition professionnelle.
- Accompagner les reconversions en consolidant leurs projets professionnels respectifs.
- Evaluer les compétences et les motivations des agents.
- Prendre en charge toutes les situations d'employabilité complexes et apporter une solution pérenne à chacun : faciliter les reconversions, accompagner des fins de carrière.

Un parcours personnalisé pour chaque agent.