

DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT

PAR LE CDG44



Mobilités et dynamiques professionnelles
Juin 2019

SOMMAIRE

1. Présentation de l'accompagnement individuel au reclassement
2. Présentation du dispositif STEP
3. Comparatif entre les deux dispositifs
4. Période préparatoire au reclassement

1. Accompagnement individuel à la mobilité

Pour qui ?

- ✓ Pour les agents de la FPT
- ✓ Titulaires ou non titulaires
- ✓ Collectivités affiliées ou non affiliées (y compris hors 44)
- ✓ Toutes les catégories, toutes filières (agent des espaces verts, ATSEM, DGS, agent de bibliothèque...)
- ✓ Agents en situation de travail ou en arrêt de travail (CMO, CLM, CLD, disponibilité pour raison de santé...)

1. Accompagnement individuel à la mobilité

Pour quel projet ?

- ✓ Changer de métier
- ✓ Changer de fonction publique
- ✓ Partir vers le secteur privé
- ✓ Être mieux informé sur son avenir ou son devenir, et s'y préparer (mutation, détachement, reclassement, retraite pour fin de carrière ou invalidité, licenciement pour inaptitude ou pour faute/insuffisance professionnelle...)

1. Accompagnement individuel à la mobilité

Pour quoi ?

POUR LA COLLECTIVITE

Clarifier les besoins et les attentes des agents, leurs compétences, pour mieux les prendre en compte et y répondre de façon adaptée

Aider / accompagner l'agent grâce à « un regard extérieur »

1. Accompagnement individuel à la mobilité

Pour quoi ?

POUR LA COLLECTIVITE

Résoudre des situations professionnelles difficiles lorsque la réponse ou la gestion en interne semble difficile voire impossible

Avoir un regard extérieur / neutre pour mieux percevoir les situations, prendre du recul, et « faire passer » des messages

Avoir des éléments de réponses juridiques / statutaires... sur une situation / un agent

1. Accompagnement individuel à la mobilité

Pour quoi ?

POUR L'AGENT

Bénéficier d'un accompagnement personnalisé avec de l'information adaptée et précise, un plan d'action et des outils individualisés

Avoir un regard extérieur sur soi, son parcours, ses compétences, son projet, ses outils...

1. Accompagnement individuel à la mobilité

Pour quoi ?

POUR L'AGENT

Avoir un accompagnement par un professionnel qui connaît les secteurs publics et privés
> Possibilité de construire tout type de projet

Avoir des réponses juridiques et statutaires précises et exactes sur sa situation
> Anticiper / préparer l'avenir de façon éclairée

Construire un projet professionnel réaliste au regard de ses compétences et de la réalité du marché de l'emploi

Actualiser ses outils de recherche d'emploi

1. Accompagnement individuel à la mobilité

Engagements

Engagement tripartite entre

La collectivité

- ✓ Soutient la démarche en favorisant la mise en place de l'accompagnement
- ✓ S'engage à poursuivre le travail entamé

L'agent

S'engage dans une démarche active

Le CDG 44

- ✓ S'engage à donner tous les outils et conseils nécessaires et utiles à la bonne mise en œuvre du projet
- ✓ Reste en contact aussi longtemps que nécessaire (et que souhaité) avec l'agent et / ou la collectivité

1. Accompagnement individuel à la mobilité

SIX RENDEZ-VOUS (SUR 4 MOIS)

Entretien diagnostic

En collectivité - En présence des 3 parties

1

Prise de contact
Aspects statutaires,
administratifs, financiers
Mise en place du planning

2

Focus sur la situation professionnelle actuelle
Analyse du parcours et des compétences
Si nécessaire, amorce du travail de deuil (du métier , de la FPT...)

1. Accompagnement individuel à la mobilité

SIX RENDEZ-VOUS (SUR 4 MOIS)

3	Définition du projet et leviers pour sa mise en œuvre	4	Réalisation ou mise à jour des outils de recherche (CV et lettre de motivation)
5	Préparation à l'entretien de recrutement	6	Bilan <i>En collectivité</i> <i>En présence des 3 parties</i> Remise d'un document de synthèse à la collectivité

1. Accompagnement individuel à la mobilité

Quand ?

Un agent vous sollicite et vous fait part :

- 1
 - ✓ de son souhait de mobilité
 - ✓ d'un mal être
 - ✓ et/ou d'un besoin de conseil et d'accompagnement dans une démarche de mobilité ou reclassement

- 2

Vous détectez un mal-être chez un agent, un reclassement est indispensable... Vous pensez qu'une réflexion sur sa mobilité est la solution mais votre agent ne l'a pas évoquée de lui-même

1. Accompagnement individuel à la mobilité

**Vous pouvez informer l'agent de l'existence
d'un accompagnement individualisé par le service
« Mobilités et dynamiques professionnelles » du CDG 44**

*L'agent ne peut pas mettre en place lui-même
cet accompagnement*

Mais contact possible par téléphone au préalable

**Officialisation écrite de la demande d'accompagnement par la
collectivité (par courrier ou par mail) en précisant**

- ✓ les nom et prénom de l'agent, le grade,
- ✓ et la nature de l'accompagnement : reclassement pour raisons médicales ou agent avec une RQTH (joindre les justificatifs) ou autre mobilité

1. Accompagnement individuel à la mobilité

Combien ?

	RQTH ou inaptitude pour raisons médicales <i>(après avis des instances médicales)</i>	Autres demandes d'accompagnement
Collectivités affiliées	Gratuit	1 000 € / agent
Collectivités non affiliées	1 250 € / agent	1 250 € / agent

Le premier RDV avec la collectivité et l'agent est gratuit

2. Formation STEP

STEP

Santé au Travail et Evolution Professionnelle

Dispositif mis en place en partenariat
entre les 5 CDG des Pays de la Loire
et la délégation régionale Pays de la Loire du CNFPT

Partenariat unique en France

2. Formation STEP

Pour qui ?

- ✓ Agents avec des problèmes de santé au travail nécessitant de repenser leur orientation professionnelle (ex : arrêts à répétition, usure physique ou psychique...)
- ✓ Agents déjà en arrêt (CMO, CLM, CLD, Disponibilité...)

Mais ATTENTION, il s'agit d'une formation !

Le statut, sauf cas prévus, n'autorise pas les formations pour les agents en arrêt de travail

Les assurances des collectivités refusent très souvent de couvrir ce risque

La collectivité et l'agent doivent se renseigner au préalable !

2. Formation STEP

Pour quoi ?

POUR LA COLLECTIVITE

Prendre en compte et clarifier les besoins et les attentes des agents

- ✓ Mettre en place un dispositif pour aider l'agent dans le cadre de son reclassement
- ✓ Apporter une réponse à la nécessité de réfléchir au reclassement

Permettre à l'agent d'avoir un échange à l'extérieur de la collectivité notamment lors de situations tendues ou conflictuelles

2. Formation STEP

POUR L'AGENT

Sortir de l'isolement

Echanger en groupe avec d'autres agents en situation de santé fragile

Etre guidé par un psychologue du travail

Avoir les outils adaptés pour réaliser une auto-analyse de ses compétences et de ses envies d'évolution

Elaborer des hypothèses d'évolutions professionnelles

Etablir et planifier un plan d'action, préparer sa mise en œuvre et le présenter à sa collectivité

2. Formation STEP

Comment ?

CINQ ETAPES

1	Prise de contact ✓ Examen de la situation professionnelle avec l'agent, la collectivité et le CDG 44 ✓ Présentation du dispositif	2	Engagements réciproques Convention entre l'agent, la collectivité, le CDG 44 et le CNFPT sur la nature de leurs engagements
3	Parcours de formation et plan d'actions <i>(8 jours + intersessions facultatives)</i>		

2. Formation STEP

Comment ?

FORMATION (8 JOURS REPARTIS SUR 6 A 8 MOIS)	CONTENU
4 x 2 jours	✓ Travail de deuil ✓ Exploration et identification des ressources +++++ ✓ Exploration d'un secteur professionnel ✓ Eléments statutaires +++++ ✓ Hiérarchisation des projets ✓ Travail sur les outils de la mobilité +++++ ✓ Plan d'action ✓ Rédaction de la synthèse (à présenter à la collectivité)

3 Intersessions facultatives
RDV individuel avec le CDG 44

2. Formation STEP

Comment ?

CINQ ETAPES

Accompagnement du projet défini

4 A la fin de la formation, rendez-vous entre le CDG 44, l'agent et la collectivité afin de convenir des actions à engager (*formations, stages d'immersion, aménagement de poste de travail, aides du FIPHFP...*)

Suivi et bilan

5 Etablissement d'un bilan commun entre l'ensemble des acteurs, 6 à 8 mois après la fin de la formation

2. Formation STEP

- | | |
|---|--|
| 1 Un agent est déclaré inapte (par le médecin du travail ou les instances médicales) et vous souhaitez l'accompagner dans sa réflexion d'évolution | 2 Un agent a des soucis de santé récurrents et son aptitude à son poste peut se poser à terme |
|---|--|

Vous pouvez proposer à votre agent de participer à la formation STEP

Contacts par téléphone au préalable

3. Comparatif des 2 dispositifs

Accompagnement individualisé	STEP
Conseiller en évolution professionnelle	Psychologue du travail
Dispositif individuel, approche personnalisée	Emulation collective
Pour tous (mobilités choisies et subies)	Pour les agents avec une problématique de santé au travail
Accompagnement individuel sur 3 mois <i>1 RDV tous les 15 jours environ</i>	Formation sur 6 à 8 mois
	2 sessions par an (janvier et septembre)

2. Comparatif des 2 dispositifs

Accompagnement individualisé	STEP
✓ Réflexion individuelle guidée ✓ Auto-analyse des compétences + regard/ analyse extérieure ✓ Co-construction	✓ Travail en autonomie ✓ Auto-analyse des compétences ✓ Réflexion individuelle
Présentation et « défense » du ou des projets par le CEP, puis par l'agent	Présentation par l'agent
Aide technique / juridique apportée à la collectivité pour favoriser la mise en œuvre	Autonomie / liberté de la collectivité pour la mise en œuvre

2. Comparatif des 2 dispositifs

Accompagnement individualisé

STEP

En quelques mots...

✓ Accompagnement individualisé / personnalisé de l'agent et de la collectivité

✓ Accompagnement « sur mesure »

✓ « Résultat » à l'issue – car présentation à la collectivité

✓ Accompagnement collectif

✓ Bénéfice du groupe – émulation – travail collectif

✓ Autonomie de l'agent et de la collectivité (pendant et après le dispositif)

3. Période préparatoire au reclassement - PPR

Pour qui ?

- Fonctionnaires territoriaux titulaires
- Catégories A, B et C (A+ accompagnés par le CNFPT)
- Inaptes aux emplois correspondant à leur grade
- De manière temporaire ou définitive
- Aptes à exercer d'autres activités
- Collectivités affiliées et non affiliées

3. PPR au CDG44

sous réserve de validation par le Conseil d'Administration

1 - 1^{er} RDV : prise de contact au CDG

1 agent du service mobilités

+ 1 représentant de la collectivité + l'agent

- ✓ Présentation de la PPR
- ✓ Contenu de la convention : définition des différents leviers mobilisables dans la convention (formation, stages, mises en situation, tutorat, enquêtes métiers, STEP, accompagnement individuel,)
- ✓ Accord sur les dates de points d'étape

3. PPR au CDG44

sous réserve de validation par le Conseil d'Administration

2 - Préparation et envoi de la convention par mail

- ✓ 1 convention rédigée par le CDG 44, sur la base du contenu défini entre l'agent et la collectivité lors du 1er entretien
- ✓ Envoi par mail pour signature par la collectivité puis l'agent
- ✓ Retour par mail au service Mobilités pour signature par le président du CDG44
- ✓ Puis envoi à toutes les parties par mail

3. PPR au CDG44

sous réserve de validation par le Conseil d'Administration

3- 1 RDV de suivi

- ✓ Au CDG
- ✓ Avec l'agent
- ✓ A 5 mois
- ✓ Pour faire un point sur sa PPR, au regard des engagements inscrits dans la convention et relancer si besoin avec lui une démarche de recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois

3. PPR au CDG44

sous réserve de validation par le Conseil d'Administration

3- 1 RDV de bilan

- ✓ Au CDG
- ✓ Avec la collectivité et l'agent
- ✓ A 10 mois
- ✓ Pour faire un point sur l'année écoulée, les démarches effectuées, les perspectives de reclassement et la suite d'un point de vue statutaire de la situation de l'agent



Service

MOBILITÉS ET DYNAMIQUES PROFESSIONNELLES

Sophie GUILLEMOT et Mylène BOULAY

mobilites@cdg44.fr

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LOIRE-ATLANTIQUE
6, rue du PEN DUICK II – CS 66225 – 44262 NANTES cedex 2 – tél : 02 40 20 00 71 – fax : 02 40 89 00 65

www.cdg44.fr



Accompagnement au reclassement
RMT juin 2019