Transcription textuelle

De l’épisode numéro 2 du podcast du FIPHFP

[Musique]

Bonjour et bienvenue pour ce 2ème épisode du podcast du FIPHFP "Emploi & handicap la Fonction publique témoigne". Il sera aujourd'hui question de maintien dans l'emploi et plus précisément de la PPR la période préparatoire au reclassement.

La PPR est pour l'agent une période de transition professionnelle vers le reclassement. D'une durée maximale d'un an, elle a pour objectif de préparer ce dernier à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé. Il s'agit de lui permettre d'acquérir de nouvelles qualifications à travers des formations des périodes d'observation ou de mise en situation. Ce sur un ou plusieurs métiers au sein de sa structure ou dans tout autre établissement de la Fonction publique. Durant cette période, l'agent est en position d'activité et perçoit donc son salaire. Pour illustrer cette thématique et nous parler de la mise en place de PPR pour des agents des collectivités territoriales, nous avons souhaité donner la parole à Élodie Dominguez et Céline Cayzac respectivement référente handicap et responsable du pôle Concours Emploi Mobilité au sein du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Tarn-et-Garonne. Bonne écoute à tous !

Elodie Dominguez, je suis référente handicap et ergonome au sein du Centre de Gestion de la Fonction publique du Tarn-et-Garonne. Mon rôle est de faire le lien entre les différents services que ce soit la médecine préventive et le pôle Concours Emploi Mobilité. J'accompagne aussi les collectivités,

Je les guide pour les demandes d'aide de financement dans le cadre dans le cadre de la PPA. Le centre de gestion du Tarn-et-Garonne représente à peu près 194 communes et 42 établissements publics locaux, ce qui est équivalent à 3700 fonctionnaires et à peu près 1300 agents contractuels.

Je suis Céline Cayzac et je suis responsable du pôle Concours Emploi Mobilité. L'accompagnement que je peux offrir aux collectivités dans les PPR vient plutôt sur le conseil en évolution professionnelle. Je fais également le lien avec le pôle SST dans la mise en œuvre. J'ai eu la chance d'avoir un petit parcours déjà au sein du handicap. Puisque j'ai été salariée de du Cap emploi pendant quelques temps et auparavant j'étais responsable des ressources humaines en collectivité territoriale. Cela m'a permis d'avoir plus d'outils pour cet accompagnement

Cette 1ère PPR au CDG, pour nous c'était la toute première. On a mobilisé en effet beaucoup d'énergie pour avoir une réussite à cette PPR. C'est l'histoire d'une ATSEM qui a 40 ans et qui, suite à un congé de longue maladie, a une aptitude à deux cadres d'emploi celui d'ATSEM et celui d'agent technique. On a dû vraiment trouver un projet professionnel qui correspondait à sa volonté de d'être plutôt sur des métiers en lien avec l'humain, le social. Mais en même temps, elle ne voulait absolument pas de travail administratif tout en étant consciente de ces contraintes médicales liées à sa pathologie. On a eu un 1er rendez-vous au CDG avec le médecin de prévention et l'agent, puis, dans la foulée, la psychologue du travail et le Conseil d'évolution pro. Nous avons reçu l'agent pour connaître ses envies de métiers, ce qu'elle ne voulait plus et voir ensemble quels étaient les outils, les moyens à mobiliser. On a parlé du bilan de compétences. On a parlé de formation CNFPT. Voilà on a parlé de tout un tas de choses qui nous a permis de déblayer un petit peu le terrain et de voir ce que l'agent ne voulait plus et ce que l'agent voulait. On a donc ciblé trois métiers : le 1er était un métier en lien avec les bibliothèques puisque cet agent adore vraiment le milieu du livre. Et cela lui donnait un petit peu de lien encore avec les enfants puisqu'en médiathèque il y a pas mal d'animation scolaires. Puis on a également ciblé un 2ème métier qui était un lien avec les musées. Cet agent était vraiment passionné par l'art et on a de la chance à Montauban d'avoir de bons musées. Puis un dernier métier qui n'était pas son premier métier de prédilection, mais qui était lié à l'accueil dans un environnement social ou médico-social. On a pu - par le biais du CDG - puisqu'on a fait pas mal de recherches d'immersion en externe : dans la commune où l'agent travaillait, il n'y avait pas tous ces services. On a pu tester tous ces métiers auprès de 5 collectivités différentes, notamment agent de médiathèque dans 2 intercommunalités. Tout cela a représenté 9 semaines d'immersion auprès de cinq communes ou collectivités différentes. Les formations qui avaient été au départ envisagées : on avait parlé du bilan de compétences qui au final s'est avéré non nécessaire vu la détermination de l'agent sur les métiers au fur et à mesure où le parcours avançait, les formations se sont déroulées via le CNFPT où elle a pu suivre l'atelier sur la reconversion et la mobilité avec un module qui dure plusieurs mois, étalé sur voilà avec plusieurs jours en distanciel et en présentiel. Elle a également pu suivre un atelier CNFPT un lien avec les médiathèques et le bénévolat en médiathèque, puis l'atelier un peu plus classique CV / lettres de motivation, recrutement et enfin un dernier sur le stress et les émotions.

Pour l'agent, au début, cela a été quand même relativement compliqué d'accepter la PPR. Il y a eu un gros travail de réaliser par Céline justement dans la projection du conseil en évolution professionnelle, mais également par la psychologue du travail qui a pu travailler l'acceptation du deuil du métier, la définition des nouveaux objectifs et la possibilité de pouvoir se projeter dans de nouveaux horizons. J'ajouterai qu'elle a eu aussi pas mal de rebondissements dans son cheminement puisqu’elle avait vraiment mis beaucoup d'énergie dans le métier de médiathèque. Les immersions ont permis de se rendre compte du métier et du port de charge notamment et les mouvements répétés, la marche répétée lui ont permis de se rendre compte que ce métier n'était pas possible. Heureusement, on avait une psychologue du travail qui pouvait à chaque fois faire un petit bilan de ces immersions pour en fait rebondir vers un autre métier et trouver chaque fois le positif dans les différents stages. Au tout départ, on a trouvé un agent assez fragilisé. Pas de confiance en elle. Quelqu'un qui savait les métiers pour lesquels elle avait plus d'envies et d'autres pour lesquels elle ne voulait absolument pas travailler. Par exemple l'administratif, c'était quelque chose qu'elle ne voulait pas faire. On a bien vu son évolution sur ces 11 mois, au fur et à mesure. On a vu quelqu'un qui avait plus confiance en elle qui était plus sûre d'elle. Après c'était quelqu'un qui vraiment s'est donné dans cette PPR Elle a été très actrice. Elle a cherché les stages. On était là en filet, j'ai envie de dire, mais elle a vraiment été dans l'action en fait. Et c'est, je pense, ce qui a contribué à ce que ça marche. Il y avait les bons ingrédients. Il y avait un agent dynamique, un conseil en évolution pro très proactif, un accompagnement psy ++ et une commune, un employeur qui était vraiment dans l'ouverture et dans la recherche aussi de lieu de stage. Entre élus, ça a permis aussi de trouver plus facilement des zones de stage. Aujourd'hui l'agent est en apprentissage dans une collectivité. Elle était fonctionnaire dans une collectivité et pour des raisons statutaires, il n'était pas possible de passer dans une autre collectivité en contrat d'apprentissage. Donc elle a pris la décision - afin de pouvoir se projeter dans ce nouveau métier - de démissionner de la Fonction publique. Aujourd'hui elle a entamé un contrat d'apprentissage dans une collectivité, contrat d'apprentissage qui va durer deux ans et qui va lui permettre de découvrir plus en profondeur ce nouveau métier.

Quelque part pour nous, pour l'agent et pour la collectivité, c'est une réussite malgré tout, même si c'est une démission. Parce que le projet de reclassement a abouti même si ce n'est pas dans la collectivité. On a vraiment un agent qui a retrouvé une envie, une passion, qui a envie de se projeter, de s'investir dans ce nouveau métier pour un nouveau départ. Aujourd'hui l'agent est donc en contrat d'apprentissage de deux ans dans un conseil départemental pour être éducatrice spécialisée. Elle avait travaillé un petit peu dans le social comme AMP ou AVS donc elle revient à ses premiers amours. Dans son dernier témoignage mail, elle nous dit être vraiment très heureuse de pouvoir se repositionner sur un métier où elle se sent utile en fait.

Au niveau du FIPHFP, sur cet accompagnement, la collectivité n'a pas mobilisé d'aides parce que nous avons évalué le besoin de bilan de compétences et il n’y en avait pas parce que l'agent s'est investi plus dans des formations en lien avec le CNFPT et des stages d'immersion. On a également évalué la nécessité de faire une formation spécifique pour que l'agent puisse se former du fait de cette PPR, mais ce n'était pas nécessaire parce que toutes les formations proposées par le CNFPT ont été nécessaire au développement de l'agent dans le cadre de cette PPR. Donc il n'y a pas eu d'aide à mobiliser sur cette PPR par le FIPHFP. Dans le cadre de la convention qu'il y a entre le centre de gestion et le FIPHFP, on a un axe de travail justement qui est dédié aux PPR. Le centre de gestion a été soutenu par le FIPHFP pour l'accompagnement et la mise en place de cette PPR. Au niveau du FIPHFP, le bilan de compétences peut être financé à hauteur de 2000 euros. Il faut se rapprocher de plusieurs centres de bilan de compétences afin de pouvoir faire des devis de pouvoir préciser quel est le détail de l'accompagnement. Dans le cadre des formations pour la PPR, le montant de la formation peut être pris en charge à hauteur de 10000 euros. Ce sont des coûts qui sont quand même relativement conséquents et qui permettent de faciliter la mise en œuvre de ces dispositifs par le biais des collectivités.

Cette première PPR nous a permis vraiment de déployer notre fiche outils, d'être dans la recherche avec des partenaires. Aujourd'hui, on a un peu plus ciblé notre mission. On a défini nos partenaires. On a fait également une orientation avec Cap Emploi vers la fin de la PPR. On n'hésite pas à confier à nos collègues du Cap Emploi un accompagnement quand on sent que la sortie n’est pas forcément positive. Le CNFPT également. On travaille beaucoup en étroite collaboration pour que l'agent puisse vraiment avoir les stages qui sont ciblés par la PPR. On a pu grâce à cette 1ère PPR développer un process. Donc maintenant, on va aller un petit peu plus vite sur les prochaines. C'est vrai que c'est un gros travail de recherche que ce soit au niveau des formations, au niveau des immersions que le CDG a pu porter pour cette 1ère PPR. En temps normal, on va déléguer maintenant un peu plus à la collectivité. Cet accompagnement est là bien sûr, en filet, s'il y avait besoin. En tout cas sur le plan humain, c'est assez réjouissant de voir qu'un agent qui était quand même très fragilisé en sortie de d'arrêt maladie, en début de PPR, puisse aujourd'hui être heureux d'être sur un nouveau poste. Donc c'est vraiment personnellement épanouissant, et même pour la commune, d'avoir voir des félicitations au niveau du CDG pour cet accompagnement qui a été réussi. Au niveau de cette expérience, voilà ce que le centre de gestion a retiré. C'est la mise en place de toutes les procédures. C'est la définition du rôle de chacun dans cet accompagnement de PPR qui s'ajuste aussi au fur et à mesure des modifications réglementaires.

Je pense que ça a été un investissement de tous les services pour que cette PPR soit une réussite. Par exemple, on a eu un suivi psychologique quasiment mensuel. C'est à dire que l'agent avait un rendez-vous téléphonique mensuel avec notre psychologue, avec le conseil en évolution pro, donc avec moi. On avait des mails quasiment toutes les semaines, même parfois plusieurs fois par semaine pour recaler un petit peu la mission. Il y avait du feedback qui se faisait avec l'employeur par mon intermédiaire pour avoir un suivi des actions. On a fait aussi des rendez-vous au CDG à mi-parcours avec les élus et l'agent pour cadrer un petit peu la trajectoire. C'est vrai que ça a été beaucoup de temps, mais qui nous a permis au final de savoir où on va et surtout de réussir. Donc pour les prochaines PPR - puisqu'on est un petit peu plus rodé avec cette 1ère - on a pu développer des fiches process que l'on donne à l'agent et à la commune, à l’employeur dès les premiers entretiens. Donc, on leur donne toutes les idées, tous les chemins à exploiter avec le catalogue du CNFPT par exemple qui est déjà prémâché, les immersions, les conventions d'immersion qui sont déjà préparées. Donc c'est vrai qu'on gagnera un peu plus de temps sur la mise en œuvre. En revanche, l'accompagnement on ne peut pas trop le jauger puisque chaque agent est différent et chaque accompagnement est différent en fonction de de la capacité de l'agent à se mobiliser, à contacter des structures, à savoir où il veut aller. S'il y a un bilan de compétences ou s'il n'y a pas de bilan de compétences.

Si c'était à refaire, je ne ferais rien différemment parce qu'on a vraiment vu que cette énergie a été au final nécessaire pour le bon déroulé de la PPR. Mais effectivement pour les prochaines, je pense qu'il y aura un peu moins de temps d'inertie en tout cas au démarrage. On essayera que la commune soit un peu plus actrice dans les PPR à venir. Le plus important pour qu'un employeur public mette en place une PPR, je pense qu'il y en a plusieurs. Dans un premier temps, c'est de pouvoir identifier les partenaires qui peuvent leur revenir en aide que ce soit le centre de gestion bien évidemment, le CNFPT pour pouvoir mobiliser des formations pour les agents, évaluer le besoin pour l'agent d'un bilan de compétences, voir avec le Cap Emploi si jamais il peut y avoir des accompagnements particuliers mobilisables dans le cadre de la PPR. Il ne faut pas oublier non plus les rôles centraux des conseillers en évolution professionnelle, des médecins du travail et des psychologues du travail qui sont vraiment des acteurs forts au niveau au niveau de la PPR. Il peut y avoir également des assureurs collectifs qui proposent des accompagnements pour les personnes qui sont en désinsertion professionnelle vu que là on est dans le cadre de la PPR avec une remobilisation pour aller vers un nouvel emploi, un nouvel avenir. C'est le premier conseil : de pouvoir vraiment identifier les acteurs et partenaires, et de pouvoir s'appuyer dessus. Ensuite, je dirais d'être actif, voir proactif parce que chaque acteur de ce projet de PPR que ce soit l'agent, la collectivité ou le centre de gestion doit avoir une place bien définie et prendre en compte toute la mesure des responsabilités qui vont avec cette PPR. On l'a vu dans l'exemple qu'on vous a présenté. Le fait que tous les acteurs soient actifs, voir proactifs et qu'ils aient une volonté de réussite : cela a été extrêmement bénéfique pour la réussite et l'issue favorable de cette PPR. Cet ingrédient fonctionne bien au niveau des immersions, parce que dans le cadre de cette PPR aucune immersion n'a eu lieu dans la commune : il n'y avait pas assez de services. Donc là, on a vraiment déployé tout notre réseau d'élus, de professionnels pour que l'agent puisse tester plusieurs métiers dans cinq collectivités différentes. Je pense une un gros avantage de tester, de se mettre vraiment en situation. Les immersions ne duraient pas plus d'une semaine ou 15 jours. Parfois c'était suffisant pour que l'agent puisse voir si ce métier lui convenait ou pas.

Un autre ingrédient pour que la réussite soit rendez-vous, c'est de faire des petits points d'étape entre l'agent, la collectivité et le conseiller en évolution pro pour recaler. Quand cela ne fonctionne pas, cela permet de prendre un autre chemin ou, au contraire, quand cela fonctionne, d'aller un peu plus loin dans l'action. Dans le cas de notre PPR, cela a fonctionné parce qu’il y avait vraiment un feeback qui s'opérait. Une relation un peu triangulaire entre l'élu, l'agent et le CDG où on avait vraiment beaucoup d'infos qui circulaient et où on pouvait de manière très rapide repositionner notre action. La PPR, c'est quelque chose qui est réduit dans le temps et s'il n'y a pas une communication régulière entre les différents acteurs, il peut y avoir des semaines qui passent très rapidement en fait sans qu'il n'y ait de nouvelles actions, de nouvelles dynamiques qui se peuvent mettre en place. C'est dommage parce que c'est du temps qui est perdu. Vraiment, une communication régulière entre les différents acteurs pour définir la marche à suivre est super importante.

J'ajouterai aussi dans le démarrage de la PPR quand on ne sait pas trop où on va, on s'appuie aussi sur des partenaires locaux, de campagne parce que l'on est un département rural. Donc on a des maisons de l'emploi ou des maisons France service qui proposent des ateliers en lien avec le numérique Or souvent, on s'aperçoit que ces agents n'ont pas de CV, ne savent peut-être pas ouvrir un document Word ou Excel. Et le fait de les insérer sur ces petits parcours gratuits, pas loin de chez eux leur permet aussi, sur le plan personnel, d'acquérir un peu plus de notions sur le numérique. Dans ces premiers réflexes, avec le CNFPT bien sûr, ces petits modules numériques locaux permettent à l'agent de monter en compétences sur sur cette notion du numérique. Cela permet aussi à l'agent, qui la plupart du temps vient de vivre un congé maladie d'une certaine durée, de se remobiliser, de redevenir acteur et de se re-sociabiliser parce qu'il ne faut pas oublier que - avant la période de préparation au classement - souvent il y a une période de désinsertion professionnelle.  Il faut repartir vers l'extérieur et ces appuis locaux qui ne sont pas loin de chez eux, c'est rassurant et ça va petit à petit participer au process de reprise de confiance avec tous les autres acteurs qui sont dans le cadre de la PPR.

[Musique]