



JEUDI
16
JUIN
2016



Processus de ré-accueil à l'EPT 12 Secteur Val de Bièvre

JSST – 16 juin 2016

• INTRODUCTION

- **Répondre à une problématique** de plus en plus prégnante dans les collectivités: le reclassement et/ou le repositionnement professionnel
- **Formaliser un processus** d'accompagnement des responsables de services
- **Construire une procédure** formalisée de réintégration des agents à la suite d'un arrêt de travail de longue durée : au minimum deux mois

Le projet a été mené en collaboration avec le centre de gestion dans le cadre de la convention annuelle de la mission conseil. Il s'est déroulé en plusieurs étapes sur une période d'un peu plus d'un an et a constitué en:

- un état des lieux
- l'identification des personnes ressources
- la construction d'une procédure et notamment d'une boîte à « outils » (valorisation ou acquisition de compétences, parcours de formation, suivi de l'intégration)

L'ETAT DE LIEUX

- La reprise de fonctions n'a pas été durable: l'agent a rechuté
- Le retour de l'agent n'est pas toujours désiré dans son service d'origine ou dans son service d'accueil:
 - difficulté à se séparer du remplaçant de l'agent, surtout s'il a donné satisfaction,
 - si l'agent est affecté sur un poste en « surnombre », il est parfois perçu comme l'agent en trop,
 - des a priori sur ses compétences peuvent voir le jour,
 - son arrivée peut-être perçue comme une charge supplémentaire.
- Les agents réintégrés eux-mêmes questionnent:
 - le deuil de l'ancien métier,
 - la peur de ne plus/ne pas savoir, de ne plus/de pas pouvoir,
 - les a priori sur le service d'accueil, le deuil de l'ancienne équipe.

Le retour à l'emploi peut s'avérer difficile pour plusieurs raisons parfois concomitantes:

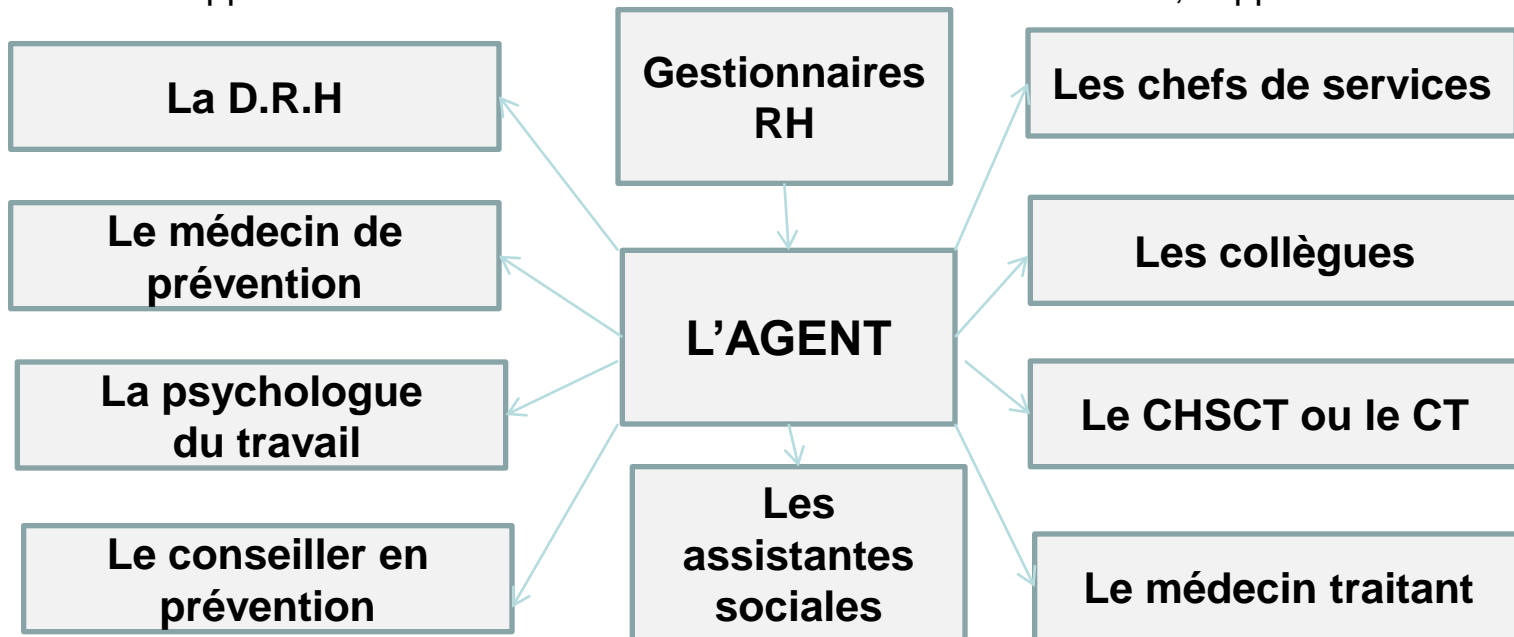
- une capacité à se reconvertir limitée (formation initiale, agents formés sur un seul métier, état de santé de l'agent, âge, rupture plus ou moins longue avec les processus d'apprentissage...),
- manque de soutien de l'entourage: professionnel et même familial,
- la nature même de la pathologie dont souffre l'agent est parfois socialement difficile à vivre: ex: dépressions, maladies psychiques ou invisibles....

LES ACTEURS

Le travail d'accompagnement se fait en pluridisciplinarité avec la conseillère en prévention, la psychologue du travail, les assistantes sociales, les gestionnaires RH... les responsables de services, des collègues parfois....

Le groupe de travail mis en place a mobilisé chacun des partenaires de la direction, aux cadres, aux représentants du personnel sur une période d'environ un an. Les différentes réunions ont mis en lumière la multiplicité des pratiques en matière de réintégration et par conséquent l'inégalité de fait dans le traitement des agents.

Afin d'harmoniser ces pratiques, d'en instaurer de nouvelles et de lever les réticences, plusieurs outils ont été réalisés: support de sensibilisation à destination des chefs de services, supports de suivi



LA PROCEDURE DE REINTEGRATION en TROIS PHASES

1^{ère} Phase => préparer le retour de l'agent

C'est une étape primordiale qui a lieu pendant l'arrêt de l'agent

- recherche d'un nouveau poste, en fonction des compétences, en accord avec la DRH, le médecin de prévention, les services...
 - réintégration dans le service d'origine avec des restrictions...
 - l'entretien préalable en RH: mise en parallèle des compétences de l'agent, des besoins du service, les contraintes imposées par la santé de l'agent, la formation, le rythme de travail à la reprise,...
- => la collaboration de l'agent est indispensable, il s'agit aussi de confronter le fossé entre les souhaits et les possibilités réelles.

Dans ce cadre il sera demandé à l'agent de réaliser un CV lui permettant de mettre en avant ses compétences et de réfléchir sur son parcours.

LA PROCEDURE DE REINTEGRATION en TROIS PHASES

2ème Phase => le retour de l'agent

L'agent doit se sentir attendu: accueil et espace de travail prêts

- l'accompagnement de l'agent sur son lieu de travail (présentation à l'équipe, point sur les conditions matérielles ..),
- un entretien individuel le jour de son arrivée ou de son retour (que s'est il passé pendant son absence...).

Pour construire ces deux premières étapes, un outil adapté a été crée, né du constat d'une approche négative des agents en « reclassement » ...ressentis souvent comme la personne qui ne sait pas faire ou plus faire.. plutôt que comme la personne compétente.

Un grille d'évaluation permettant de passer d'une **situation d'inaptitude à une situation d'aptitude** :

- la valorisation des compétences: transposables ou pouvant être acquises par la formation,
- la capacité à gérer les situations de travail: gestion de l'urgence, des conflits...

Cette grille d'évaluation a permis de:

- modifier l'interprétation de la situation: mise en valeur des compétences et expériences,
- mettre en avant le potentiel exploitable au lieu de fixer son attention sur les restrictions éventuelles,

La mise en place d'un parcours de formation adapté:

- permettre à l'agent de se sentir à l'aise sur son nouveau poste,
- maîtrise des savoirs de bases minimums: savoirs techniques et savoirs comportementaux (package minimum),
 - parcours qui peut commencer avant la reprise sur poste de l'agent sous réserve d'un avis médical favorable,

Instaurer la pratique du « tuilage »:

- bénéficier de l'expérience d'un tuteur expérimenté et bienveillant, qui peut contribuer à diminuer les craintes de l'agent,
- bénéficie également pour le service et l'agent tuteur (valorisation)

LA PROCEDURE DE REINTEGRATION en TROIS PHASES

3^{ème} Phase => le suivi régulier post-réintégration

Il s'agit de réaliser des **points d'étape** pour réajuster si besoin la procédure:

- points à 1 mois, 3 mois, six mois ,
- points sur l'acquisition des compétences, le bénéfice des formations, l'adéquation entre les envies de l'agent et les besoins du service,

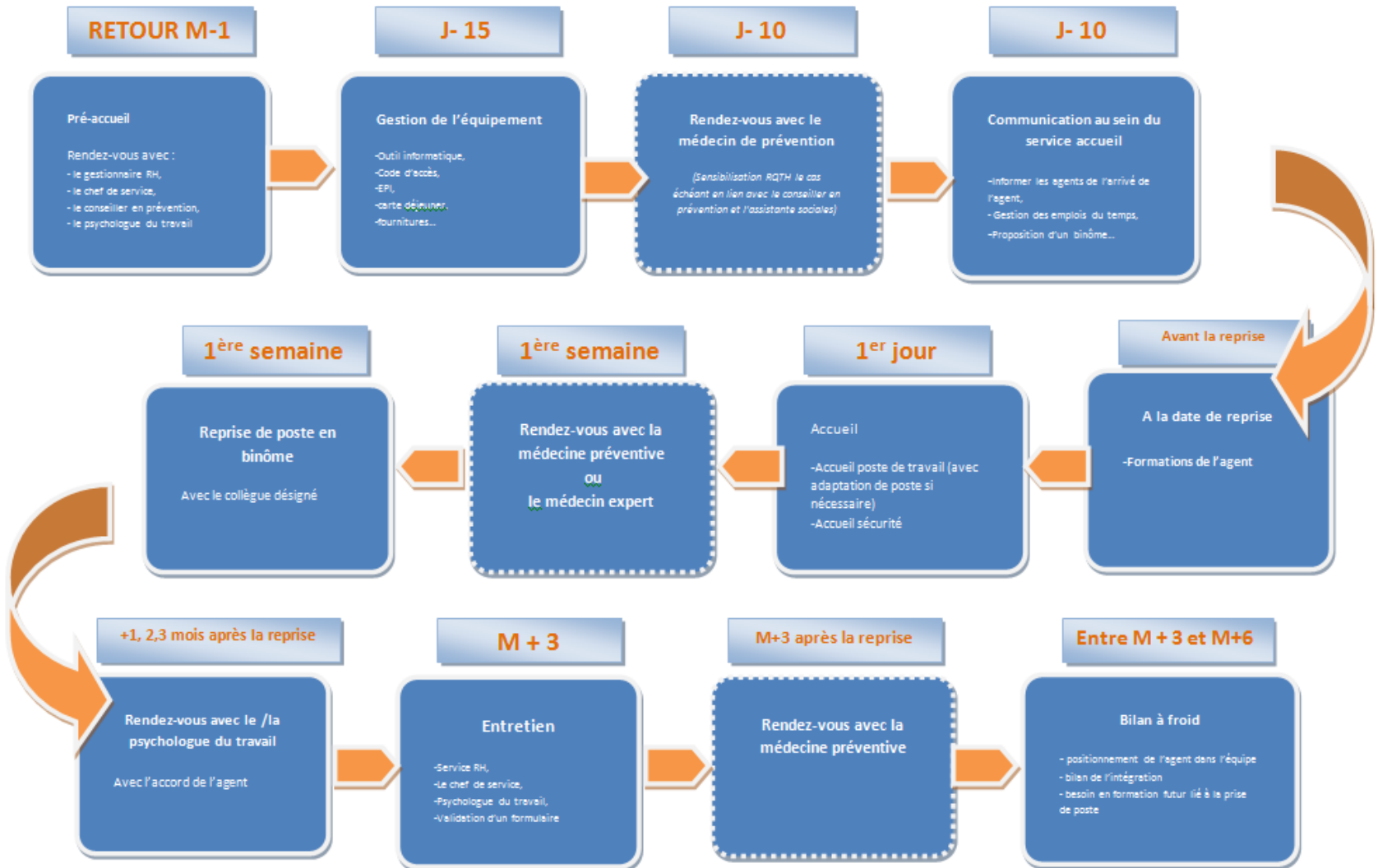
En parallèle et tout au long du processus, ont été rappelés:

- la nécessité de garder un lien avec le monde professionnel: donner de ses nouvelles, participer à des événements importants pour le service,
- l'envoi régulier de courriers d'informations (droits statutaires, état d'avancement du dossier...),
- mises à dispositions (DRH, assistantes sociales, psychologie du travail...)

L'ensemble de la procédure a fait l'objet d'une sensibilisation des chefs de service, après avis du CHS, qui a validé le processus selon le schéma ci-après.

A l'issue de cette présentation réalisée par Laura DENOVAL, ingénieur en prévention, auprès du Centre de Gestion, des exercices de mise en situation ont été proposés aux chefs de service.

Le processus à la CA du Val de Bièvre



Le processus à la CA du Val de Bièvre

RETOUR M-1

Pré-accueil

Rendez-vous avec :

- le gestionnaire RH,
- le chef de service,
- le conseiller en prévention,
- le psychologue du travail
- formation.

J- 15

Gestion de l'équipement

- Outil informatique,
- Code d'accès,
- EPI,
- carte déjeuner,
- fournitures...

J- 10

Rendez-vous avec le médecin de prévention

(Sensibilisation RQTH le cas échéant en lien avec le conseiller en prévention et l'assistante sociale)

Le processus à la CA du Val de Bièvre



Le processus à la CA du Val de Bièvre

1^{ère} semaine

**Reprise de poste
en binôme**

Avec le collègue
désigné

1^{ère} semaine

**Rendez-vous avec
la médecine
préventive
ou
le médecin expert**

1^{er} jour

Accueil

-Accueil poste de
travail (avec
adaptation de poste si
nécessaire)
-Accueil sécurité

Le processus à la CA du Val de Bièvre

