

Le problème

L'allongement de la vie au travail et l'usure professionnelle conduisent les DRH à accompagner de plus en plus régulièrement des demandes ou des besoins de reconversion professionnelle pour des questions d'inaptitude physique, de lassitude au travail, de perte d'intérêt pour le travail ou pour l'acquisition de compétences dans de nouveaux domaines. S'y ajoute un nombre croissant d'arrêts de longue maladie avec des reprises d'activité qui s'organisent dans le cadre d'un reclassement professionnel vis-à-vis duquel la collectivité a une obligation de moyen.

Votre solution innovante

Instaurer une phase d'orientation où l'agent - placé temporairement sur un poste mis à disposition par un autre service - peut sereinement préparer une nouvelle phase de sa carrière professionnelle adaptée à ses capacités, compétences, ses aspirations.

Les objectifs

- Accompagner les reconversions et reclassements professionnels
- Donner aux agents concernés le temps nécessaire pour acquérir de nouvelles compétences et pour envisager une affectation pérenne sur un nouveau poste.

La description de l'innovation

- **Qui** : le département, la DRH
- **Pour qui** : Les agents en situation de reclassement et/ou de reconversion professionnelle.
- **Quoi** :

Avant le reclassement, il est instauré un temps d'immersion où l'agent n'est plus sur son emploi initial et pas encore affecté définitivement, mais placé sur un poste « REBOND ».

Les postes REBOND sont des postes permanents, en sureffectif, mis à la disposition d'un service, sur lesquels l'affectation d'un agent est temporaire (de 6 mois à 2 ans maximum) et dont le rattachement socle est à la DRH.

Une fiche de poste est rédigée par le service d'accueil formalisant son besoin, ses attentes.

Cette affectation sur un poste REBOND est obligatoirement couplée à un accompagnement individuel de l'agent, formalisé par un contrat tripartite comprenant des formations, des évaluations et si nécessaire un accompagnement par la psychologue du travail.

Après étude du dossier par la DRH, l'agent est invité à un entretien au cours duquel le dispositif lui est présenté ainsi que la proposition de l'affecter sur un poste REBOND.

L'agent doit communiquer par écrit son accord dans les 15 jours. Après avis de la CAP concernée, l'agent est alors affecté sur le poste REBOND pour une durée initiale renouvelable, sans excéder 2 ans.

Le parcours d'accompagnement est défini avec l'agent, le service d'affectation et la DRH, avant l'affectation. Il peut être réajusté en cours d'affectation pour s'adapter aux besoins et difficultés repérés lors des évaluations.

A l'issue de la durée fixée et avant d'éventuelles reconductions, un bilan est conduit avec l'agent, le service d'accueil et la DRH afin de vérifier que l'agent est en capacité d'occuper de manière pérenne un poste correspondant au type de poste REBOND qu'il a occupé.

Si l'affectation sur le poste REBOND est faite dans le cadre d'une procédure de reclassement, l'agent est affecté prioritairement sur un poste pérenne vacant. S'il s'agit d'une réorientation professionnelle, l'agent doit candidater sur les postes vacants correspondants aux compétences acquises.

- **Quand :**

Dès 2008, le département a développé des contrats d'immersion affectant temporairement un agent dans un service pour préparer la reprise de fonction.

Juin 2015 : l'assemblée départementale acte l'expérimentation de 2 postes « REBOND », créés par redéploiement de postes vacants l'un de catégorie B, l'autre de catégorie C.

2019 : le dispositif compte 10 postes, 3 de catégorie A, 3 de catégorie B, 4 de catégorie C.

Les moyens humains et financiers

Pas de budget spécifique mais intégration dans le pilotage de la masse salariale globale :

- le salaire d'un agent (catégorie A), chargé de mission à la DRH, qui travaille à l'accompagnement, au suivi des agents en situation de reclassement professionnel,
- l'accueil, la formation et l'accompagnement par les professionnels des services accueillants,
- le remplacement de l'agent sur son poste.

L'évaluation de l'innovation

- **Impact**

Les postes permettent à la collectivité de s'inscrire dans une démarche plus globale de reclassement de ses agents. Par ailleurs, la réussite du dispositif permet une meilleure acceptation par l'encadrement à recueillir des agents en situation de reclassement.

- **Potentiel**

Le dispositif est maintenu et sera développé au regard de l'augmentation croissante des problématiques santé dont RPS. Il fait l'objet d'une montée en puissance du processus d'évaluation des candidats aux postes rebonds par une utilisation appropriée de tests de capacité, d'adaptation de l'agent concerné. Dans le même temps, des grilles d'analyses spécifiques à chaque famille de métiers sont en cours d'élaboration afin d'émettre un avis le plus objectif possible sur la réussite ou l'échec sur le poste rebond. Une sensibilisation forte du management sur la démarche, portée par la direction de la collectivité, est prévue pour permettre davantage d'opportunités de reclassement au sein des services.

- **Bilan, suivi, évolution**

Les gains pour la collectivité sont humains et non financiers. Le dispositif a pour objectif de favoriser la carrière complète. Au total 10 agents sont ou ont été accompagnés via ce dispositif. 5 ont été affectés sur un poste pérenne (4 en interne, 1 par mobilité dans une autre collectivité) leur permettant de rebondir sur un autre poste et ainsi de poursuivre le déroulement de leur carrière. 5 accompagnements sont en cours.

3 Mots clés : RH - Reconversion - Formation