



L'ÉVÉNEMENT FORMATION

MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

Une journée régionale pour agir et accompagner les agents

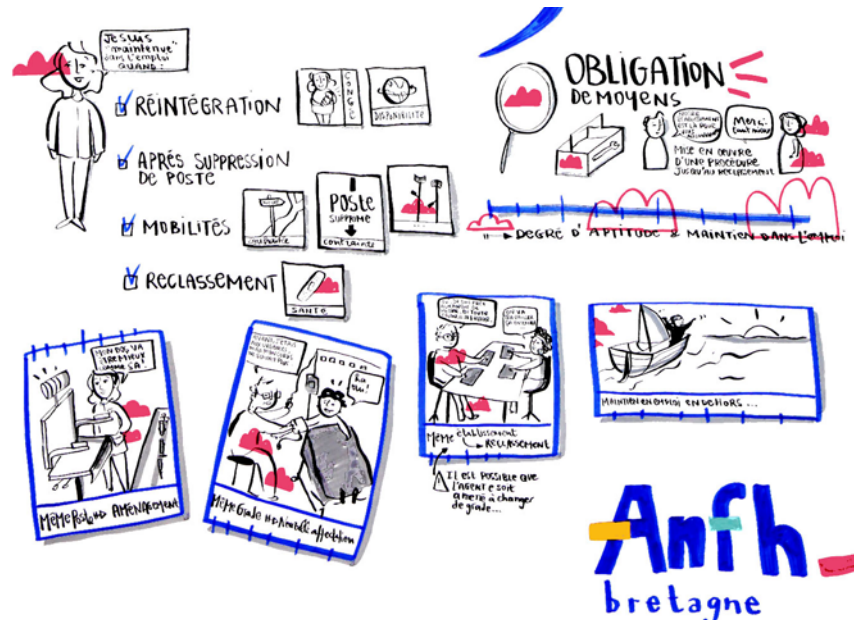
Représentants du personnel, correspondants handicap, agents de services Ressources humaines, directeurs d'établissements, cadres de proximités, médecins et infirmiers de services Santé au travail... Plus de 210 personnes ont participé à la journée régionale "Maintien dans l'emploi et seconde partie de carrière" de l'ANFH Bretagne. Organisé le 29 novembre au Palais des Congrès de Pontivy, le rendez-vous a été riche en témoignages et retours d'expériences, au travers notamment de deux tables rondes, et d'échanges interactifs via l'application de "teamwork" Klaxoon. En introduction de la journée, Christine Le Strat, maire de Pontivy et vice-présidente du conseil de surveillance du Centre hospitalier Centre Bretagne (CHCB), a rappelé "les forts enjeux du maintien en emploi et de la seconde partie de carrière, notamment pour répondre aux exigences du bien-être au travail des agents dans une période où le métier de soignant est en tension." "C'est un sujet complexe aux dimensions économiques, organisationnelles, humaines et politiques" a complété Carole Brisson, présidente de l'ANFH Bretagne et directrice du CHCB, avant d'annoncer le lancement d'une offre ANFH d'accompagnement et de formation au maintien dans l'emploi et à la 2nde partie de carrière.

Comment mettre en œuvre une politique handicap ? Quelles ressources sont mobilisables pour accompagner les agents ? Aménagement de poste ou reclassement : sous quelle forme est-il possible de réaliser un maintien en emploi ? Quelles sont les

obligations des établissements ? Voilà quelques exemples de questions détaillées par Mélissa Masurel, Sophie Maretto et Vincent Godefroy du CNEH, animateurs de la journée, lors de deux conférences : "Le maintien en emploi, de quoi parle-t-on ?" Et "Le cadre légal autour du maintien en emploi et de la seconde partie de carrière". La matinée s'est poursuivie par une table ronde autour de la mise en œuvre d'une cellule de maintien en emploi. L'occasion pour les centres hospitaliers de Landerneau, Guillaume Régnier et le CHU de Rennes de témoigner du rôle de la médecine du travail, de présenter leurs outils de pilotage, d'échanger sur l'intérêt

d'une approche territoriale du maintien en emploi ou des cartographies métiers...

L'après-midi a débuté par une intervention de Sophie Maretto sur les maladies chroniques évolutives (MCE) et leurs impacts sur la vie professionnelle des agents : douleurs, troubles de la concentration, perte de la confiance en soi... Des référents maintien en emploi des CH de Saint-Brieuc, Lorient et Pontivy ont ensuite partagé leurs expériences, puis le FIPHFP et CAP Emploi ont présenté leurs missions et leurs dispositifs de prise en charge. Enfin, Séverine Escolan, référente retour et maintien dans l'emploi au Groupe hospitalier Bretagne Sud de Lorient, a témoigné de l'intérêt de l'entretien de deuxième partie de carrière comme dispositif d'accompagnement des agents dans la construction d'un nouveau projet. En clôture de l'événement, Hélène Le Nezet, vice-présidente de l'ANFH Bretagne, a notamment incité les établissements à faire du maintien en emploi et de la seconde partie de carrière "un axe prioritaire comme l'ANFH l'a fait dans son projet stratégique régional."



PAROLES DE RÉFÉRENTS MAINTIEN EN EMPLOI

"Orienter les agents, conseiller les décideurs"



CHANTAL GAUDIN,

directrice des ressources humaines

MARC LE GENTIL,

préventeur des risques et référent handicap,
Centre hospitalier Centre Bretagne de Pontivy

"La création du poste de préventeur des risques et référent handicap s'inscrit dans une ambition de l'établissement : professionnaliser l'accompagnement des professionnels ayant des problèmes de santé. Cet objectif s'est traduit par le recrutement d'un nouveau médecin du travail en juillet 2018 et d'un préventeur des risques et référent handicap. Intégré aux Ressources humaines et à l'équipe Santé au travail, le

rôle de ce professionnel consiste à mettre en œuvre la politique handicap de l'établissement, d'orienter et d'informer le personnel en restriction et de conseiller les décideurs. En tant que préventeur des risques, il réalise également des études ergonomiques des postes de travail et anticipe les éventuelles difficultés. Aujourd'hui, nous accompagnons une centaine de personnes par an, principalement des aide-soignants, mais aussi d'autres corps de métiers : infirmiers, personnels techniques et logistiques... Le pourcentage de cadres reste faible et les pathologies sont diverses mais nous constatons de plus en plus de problèmes psychologiques."

"Accompagner les agents dans le respect des règles"



NICOLAS PRIGENT,

référént maintien en emploi

Centre hospitalier de Saint-Brieuc

"Mon action de référent maintien en emploi s'articule autour de l'accompagnement individualisé des agents. Toute personne avec des restrictions médicales a la possibilité de venir me voir pour parler de ses difficultés. Mon rôle est de les aider au quotidien dans leurs démarches et dans les processus de changement, notamment l'acceptation de la pathologie et ses conséquences sur leur travail. Ce n'est pas une mission que je mène seul. Il s'agit de tisser un réseau partenarial autour de l'agent afin de déterminer les ressources internes et externes qui peuvent apporter

une réponse adaptée aux problématiques de chaque agent. Ainsi, mon rôle est également d'organiser le maintien en emploi dans l'établissement et de coordonner les actions des différents professionnels impliqués dans le maintien en emploi : médecin du travail, référent statutaire, référent retraite, service formation, FIPHFP... Finalité : bien informer les agents et leur faire rencontrer le bon interlocuteur. Je veille par ailleurs au respect du secret professionnel et médical. La plupart du temps nous accompagnons un agent sans même connaître son diagnostic. C'est très rassurant pour eux de se sentir accompagné dans le respect des règles."

"Le référent handicap a un rôle pivot"



EVE-ANNE MATHIEU,

référente maintien en emploi

Groupe hospitalier Bretagne Sud de Lorient

"La création en 2016 de la mission de référent handicap s'inscrivait, d'une part, dans l'idée de formaliser notre politique de retour et maintien en emploi et d'y intégrer une politique handicap, et, d'autre part, dans un projet de convention avec le FIPHFP. En 2018, notre fusion avec une partie des établissements du GHT a été l'occasion de réfléchir à notre organisation et de créer une cellule de maintien en emploi à la composition plus restreinte (référente protection sociale, conseillère en parcours professionnel et référente handicap) que celle de la commission maintien en emploi. L'objectif était de travailler en

équipe pluridisciplinaire et de permettre une meilleure détection des situations. Au sein de cette cellule, mon rôle est l'accompagnement individuel des agents, en respectant la confidentialité et le secret professionnel et en partenariat avec les équipes Ressources humaines et Santé au travail. Le référent handicap a un rôle pivot : nous orientons les agents vers les bonnes personnes ressources, qu'elles soient internes ou externes à l'établissement. Par exemple, le conseiller en parcours professionnel quand il s'agit d'un changement de métier, le préventeur si un aménagement de poste est nécessaire... Nous sommes aussi là pour rechercher des solutions, notamment financières, puis pour coordonner et assurer le suivi de la procédure."

Les 3 piliers d'une politique de maintien dans l'emploi

"Une politique handicap se traduit avant tout à travers 3 grands piliers : avoir une approche globale, formaliser une organisation autour des acteurs de référence et respecter la singularité des agents" explique Vincent Godefroy, consultant et animateur de la journée régionale. "Ce qui est important, insiste-t-il, c'est d'avoir une

politique à la fois globale et individuelle, faire corrélés les enjeux individuels et les enjeux de compétences de l'établissement. Enfin, il faut agir : comment fait-on pour avoir une vue d'ensemble de la situation ? Quel dispositif d'accompagnement mettre en place ?"

LE SUJET VU PAR...

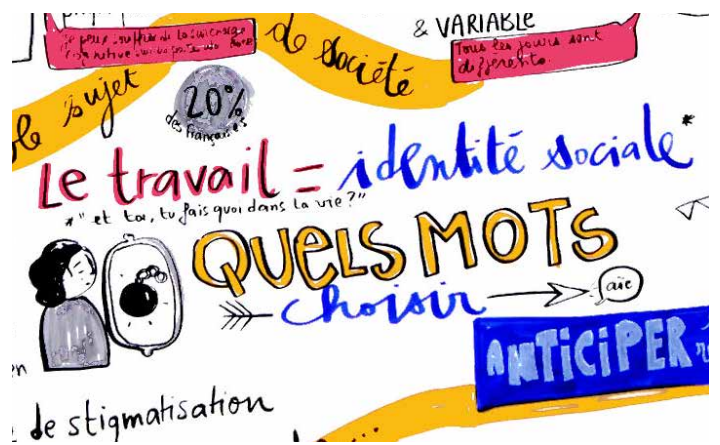
STÉPHANIE LE ROY,

aide-soignante devenue gestionnaire administratif au Centre hospitalier de Landerneau

"LE RECLASSEMENT EST COMPLIQUÉ À VIVRE CAR CE N'EST PAS UN CHOIX VOLONTAIRE"

18 ans dans les services de soins, un deuil du métier de soignant encore en cours et des expériences compliquées avant de trouver sa place. C'est en substance le parcours professionnel de Stéphanie Le Roy, 42 ans. Arrivée au CH de Landerneau en 1997, cette ancienne aide-soignante est, depuis 2017, gestionnaire au service de Ressources humaines. "Pendant trois ans, de 2013 à 2016, j'ai vécu de nombreux arrêts de travail à cause de problèmes de dos liés à des troubles musculo-squelettiques (TMS). Il m'a fallu deux années de douleurs et d'arrêts avant de me décider à faire un reclassement professionnel. Cela a été une décision compliquée à prendre" se souvient Stéphanie. Accompagnée par le service Ressources humaines et la médecine du travail, l'ancienne aide-soignante a d'abord réalisé un bilan de compétences : "Il m'a orienté vers des métiers administratifs. J'ai décidé de suivre une formation pour devenir adjointe administrative et d'accueil dans le cadre d'un reclassement. Je n'avais qu'une seule condition : rester à l'hôpital." Suivie par la Commission Maintien en emploi de son établissement, Stéphanie intègre un service administratif puis un autre. "Les équipes ne comprenaient pas la situation. Pour elles, je prenais la place de quelqu'un d'autre. C'était compliqué à vivre car le reclassement n'est pas un choix volontaire." Finalement, après une année, Stéphanie intègre un poste de gestionnaire au service de Ressources humaines, sa "dernière chance avant la retraite pour invalidité" raconte-t-elle.

"Aux Ressources humaines, j'ai reçu un soutien total. Depuis deux ans tout se passe bien et j'apprécie mon nouveau travail." Ce bilan positif est partagé par Manon Quillévéry, responsable Ressources humaines : "Les profils comme Stéphanie apportent une véritable plus-value à nos services administratifs, notamment sur les plans humain et relationnel."



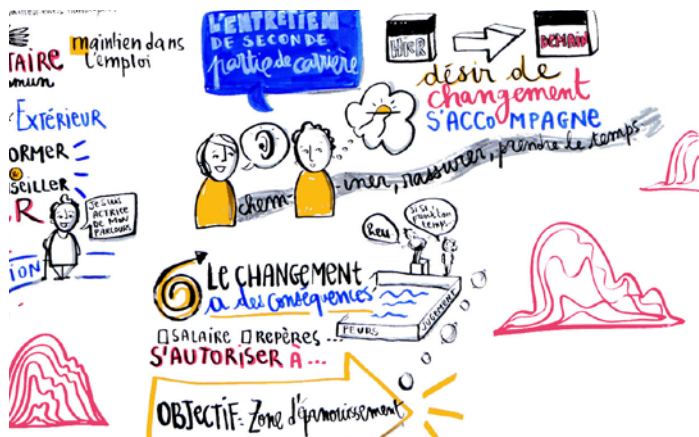
SÉVERINE ESCOLAN,

référente retour et maintien dans l'emploi au Groupe hospitalier Bretagne Sud de Lorient

L'ENTRETIEN DE 2^E PARTIE DE CARRIÈRE : UN OUTIL POUR FAIRE FACE AU CHANGEMENT

"La notion de 2^e partie de carrière implique nécessairement deux changements pour l'agent : devoir renoncer à sa "première carrière" puis accepter celle qui suit" lance Séverine Escolan, référente retour et maintien dans l'emploi au Groupe hospitalier Bretagne Sud de Lorient. Lors de son intervention, en conclusion de la journée régionale, elle

aborde le sujet de l'entretien de deuxième partie de carrière, un dispositif d'accompagnement des agents dans la construction d'un nouveau projet. Dans un premier temps, elle rappelle la distinction entre une reconversion, où le changement est à l'initiative de l'agent, et le reclassement, qui implique un changement subit par l'agent pour problèmes de santé et, souvent, inaptitude aux fonctions. "Les seconds cas sont dans mon champ d'intervention. Bien souvent, les agents ont besoin de temps et ont peur de s'engager dans des démarches." Dans ce contexte, l'entretien de deuxième partie de carrière représente un outil qui permet de laisser le temps de la réflexion à l'agent. "Il s'agit d'un parcours, confirme Séverine Escolan. Je peux être amenée à rencontrer une personne huit ou neuf fois avant de réussir à construire un nouveau projet. Mon rôle va être de l'aider à amorcer le changement, à la conseiller et la guider. L'agent doit être acteur de son parcours. Nous devons néanmoins le maintenir dans la réalité en expliquant notamment les conséquences de son reclassement en termes de mobilité, de salaire, d'âge de départ en retraite..." Enfin, Séverine Escolan souligne l'importance de ne pas poser de contraintes institutionnelles : "L'agent doit parfois regarder vers le secteur privé. Il faut investiguer l'ensemble des possibles pour prendre la meilleure décision."



ACCOMPAGNEMENT ANFH

ACCOMPAGNER LE MAINTIEN EN EMPLOI : UN NOUVEAU DISPOSITIF DE L'ANFH BRETAGNE

Faire face à ses problèmes de santé, surmonter le deuil de son ancien métier, se projeter dans un nouveau poste au sein d'une nouvelle équipe... Le reclassement professionnel représente souvent une période difficile pour les agents. Afin d'aider les établissements à accompagner ces agents en difficulté, l'ANFH lance le dispositif de formation "Le maintien dans l'emploi : accompagner les transitions professionnelles". Bientôt déployé en Bretagne, il s'adresse aux responsables des ressources humaines, aux cadres de proximité, aux acteurs impliqués dans le maintien en emploi ou encore aux représentants du personnel. L'occasion d'apprendre à mieux gérer les situations de mobilités contraintes, d'inaptitudes et les secondes parties de carrière.

Le dispositif se décline en sept modules : "Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plan d'actions d'une politique de maintien dans l'emploi", "Créer (ou remobiliser) une cellule dédiée à l'accompagnement des agents en difficulté", "Détecter au plus tôt les situations d'inaptitude et les postes à risques", "Accueillir un agent en situation de maintien en l'emploi", "Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude" et "Analyse de cas : traitement des situations rencontrées par les participants sous l'angle statutaire". D'une durée de un à cinq jours, chaque module est mobilisable indépendamment pour mieux répondre aux besoins des professionnels.



L'Événement Formation est édité par l'ANFH Bretagne,
Le Magister 6, cours Raphaël-Binet, CS 94332, 35043
Rennes Cedex

Directeur de la publication : David Roussel

Coordinateur : Erwan Heydon

Comité de rédaction : Mickaël Brion, Yannick Heulot, Hélène Le Nézet, Edwina Poulen Le Page, Pierre Loisel, Françoise Magnier, Magali Millot, Lydie Piederrrière, Muriel Rozec

Rédaction et mise en page : Kogito

Illustrations : Zedegraphik

Photos : La boîte à images

Impression : Fabrègue imprimeur - 500 ex.

N° ISSN 0768-570X - Juillet 2020

RESSOURCES

Guide Pratique de l'ANFH "Inaptitudes au travail : Comprendre et agir"

www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/classeur_inaptitude-anfh_2018_3.pdf

Catalogue du FIPHFP

www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Le-FIPHFP-a-effectue-une-mise-a-jour-du-catalogues-des-interventions

Contactez le FIPHFP : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr / 01.58.50.99.33

Recommandations de la Haute autorité de santé "Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs"

www.has-sante.fr/jcms/c_2903507/fr/sante-et-maintien-en-emploi-prevention-de-la-desinsertion-professionnelle-des-travailleurs

