

RECOPRO

Facilitation du projet de reconversion professionnelle pour les agents ayant des difficultés de santé

Contexte du dispositif

Un certain nombre d'agents des établissements de la fonction publique hospitalière sont amenés à envisager un **repositionnement professionnel compatible avec leur problématique de santé et/ou la situation de handicap** à laquelle ils sont confrontés.

Le dispositif RECOPRO permet d'accompagner les personnes concernées afin de leur permettre de s'engager dans une **démarche de reconversion**, en mettant en perspective un nouvel avenir professionnel par le biais d'un accompagnement collectif associé à des temps individuels. Il favorise la **co-construction d'un nouveau projet avec les agents et leurs établissements employeurs**.

Cet accompagnement s'inscrit dans une approche globale des personnes. Il prend en compte les compétences, les aptitudes y compris physiques et psychologiques, la situation médicale, l'ensemble des données psychologiques susceptibles d'avoir des incidences dans la gestion de la situation et du projet à venir tant au niveau cognitif qu'émotionnel ainsi que l'environnement dans lequel s'inscrivent ces changements.

Public et conditions d'inscription

- Titulaire ou contractuel, en poste ou en arrêt maladie ordinaire, ou en CLM (Congé Longue Maladie) / CLD (Congé Longue Durée) ou en arrêt dû à une maladie professionnelle ou suite à un accident de travail
- Bénéficiaire de la RQTH ou non (la RQTH n'est *pas nécessaire dans ce dispositif mais elle est conseillée pour pouvoir bénéficier d'accompagnements spécifiques à la suite du parcours RECOPRO*)
- Groupe de 8 à 12 personnes
- Inscription à l'initiative de l'employeur

Durée

Action de formation organisée sur une période de 6 mois en moyenne alternant phases collectives et suivis individuels comprenant 10 journées d'intervention en collectif complétées d'entretiens individuels et 3 semaines minimum de stages en milieu de travail

Objectifs :

Elaborer un projet de reconversion professionnelle en co-construction avec les établissements employeurs en tenant compte de l'ensemble des facteurs constitutifs du projet :

Il s'agit donc :

- D'identifier et évaluer les intérêts, compétences, aptitudes, compétences transférables,
- D'évaluer les aptitudes physiques et psychologiques susceptibles d'avoir une incidence sur le projet,
- De favoriser le « deuil » de l'ancien métier par le positionnement de chacun au regard des étapes émotionnelles inhérentes à la perte et aux changements subis et ainsi favoriser la mise en œuvre d'une dynamique de (re)construction,
- De reprendre confiance en ses capacités pour pouvoir faire face au changement,
- De définir des pistes professionnelles en adéquation avec l'ensemble des données et compatibles avec la situation de santé,
- De vérifier la faisabilité du ou des projets ciblés par le biais de stages d'immersion en milieu de travail (précédés d'enquêtes métiers) et le bilan sur site avec les intervenants,
- D'identifier les outils et ressources utiles pour la mise en œuvre du plan d'action (interlocuteurs, organismes de formation, outils de reconversion, financement de prestations ...)

Démarche pédagogique

L'action comprend plusieurs étapes :

Positionnement sur l'action pour évaluer la pertinence de l'action au regard de la situation de l'agent et leur permettre de s'engager dans l'action en connaissance de cause :

- Réunion d'Information collective à destination des agents positionnés et de leurs employeurs suivie de rendez-vous individuels avec chaque agent intéressé (principe du volontariat)
- Echanges avec les référents des établissements ayant positionné un ou des agents sur RECOPRO

Intégration du dispositif pour favoriser la dynamique de groupe et initier la démarche de changement

Acceptation du changement : faire le deuil ou comment faciliter la gestion émotionnelle de la perte et initier une démarche de changement (processus continu tout au long de l'action et selon le rythme de chacun)

Evaluation - Exploration de soi : faire le point sur les différentes dimensions et en analyser les répercussions dans l'élaboration d'un nouveau projet

Elaboration de projet - définir un nouveau projet : restitution des évaluations, identification des pistes de métiers potentielles, recueil d'informations complémentaires, confrontation des données sur soi et sur l'environnement, hiérarchisation des pistes, valorisation du projet et de l'ensemble de compétences et aptitudes en rapport

Concertation intermédiaire avec l'employeur : préparation de la mise en œuvre des stages d'immersion

Vers la réalisation du projet : immersions en milieu de travail

Validation du projet : finalisation du projet et élaboration du plan d'action

Concertation finale avec l'employeur : validation du plan d'action et détermination des étapes de mises en œuvre

Tout au long de la formation, les intervenants peuvent être amenés à réaliser des entretiens individuels complémentaires si nécessaire.

Intervenants

Animation par un binôme de professionnels aux compétences complémentaires permet tout au long de la prestation de croiser les différentes observations (Psychologue du travail, psychologue clinicien, conseiller insertion professionnel).

Coût et financement

Prise en charge ANFH

Contacts

ANFH Nord Pas de Calais

Céline SALLE	03 20 08 11 31	c.salle@anfh.fr
Emilie THERRY	03 20 08 11 18	e.therry@anfh.fr

ANFH Picardie

Nathalie RICHET	03 22 71 31 34	n.richet@anfh.fr
Emmanuelle DUPE	03 22 71 55 62	e.dupe@anfh.fr