


RECOPRO

UNE FORMATION ET UN SUIVI COMPLET POUR LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS QUI RENCONTRENT DES PROBLÉMATIQUES DE SANTÉ

Que faire lorsqu'un problème de santé vient remettre en question la vie professionnelle? Comment prendre en compte cette nouvelle situation de santé dans un futur emploi? Quel métier exercer? Comment l'exercer? Et comment parvenir, étape après étape, à l'aboutissement de ce projet?

Voilà les questions auxquelles le dispositif RECOPRO tente d'apporter des réponses.

 **Nathalie RICHEL** - Déléguée régionale ANFH, Hauts de France (80)
Emmanuelle DUPÉ - Conseillère en formation ANFH Picardie, Amiens (80)

[Les auteurs déclarent de ne pas avoir de liens d'intérêts](#)

MOTS-CLÉS :

- Reconversion professionnelle
- Santé
- Handicap
- Formation
- Suivi individuel
- FIPHFP

Introduction

Envisager plus sereinement une reconversion professionnelle lorsqu'on rencontre une problématique de santé ou une situation de handicap, voici l'objectif du dispositif RECOPRO, initié sur le territoire Nord Pas-de-Calais et déployé plus largement

depuis mai 2021 par l'ANFH¹ Hauts de France, avec le soutien financier du FIPHFP² ainsi que de la référente handicap mutualisé FHF FIPHFP³, Karine Delannoy, qui accompagne, informe, sensibilise l'ensemble des acteurs concernant la gestion de la politique handicap dans la région.

Alternant, sur une durée de six à huit mois, temps de formation individuels et collectifs, **RECOPRO permet également aux agents de la Fonction publique hospitalière (FPH) concernés d'effectuer des stages en immersion** afin de se projeter dans un nouveau métier. Caractérisé par une approche pluridisciplinaire et une démarche de co-construction, **ce dispositif complet prend en compte la globalité de la personne**: condition physique et psychologique, parcours de vie, etc.

Se projeter dans un nouveau métier.

RECOPRO permet aux agents de la FPH concernés d'effectuer des stages en immersion.



Pour l'ANFH, ce dispositif s'inscrit dans le cadre de l'ambition N°1 de son projet stratégique national 2020-2023⁴, à savoir « **sécuriser et accompagner individuellement les parcours individuels des agents** » et notamment son objectif N°3, « **renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles** ». (Fig. 1)

Le dispositif RECOPRO

Le dispositif RECOPRO est une formation qui se déroule sur une période de six à huit mois⁵. Il est conçu pour des agents de la Fonction publique hospitalière qui rencontrent des difficultés de santé et qui sont volontaires pour s'engager dans une démarche de reconversion.

Tous les agents dans cette situation peuvent y participer, qu'ils soient en arrêt maladie ou en poste, qu'une inaptitude ait été prononcée ou pas, qu'ils soient dans une période de préparation au reclassement ou pas, qu'ils aient ou non une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés.

L'objectif de la formation RECOPRO est de permettre à la personne accompagnée de travailler son projet professionnel qui peut aboutir à différentes perspectives: continuer dans son métier ou dans un autre au sein de son établissement, dans un autre établissement, dans une autre fonction publique ou dans une entreprise du secteur privé.

Durant la période de formation, l'agent bénéficie de plusieurs « temps de formation »: il va notamment participer à dix journées de formation collective. Ces journées permettent d'aborder différents sujets structurant la démarche de reconversion, à savoir l'acceptation du changement, l'identification des compétences, des aptitudes, du potentiel d'apprentissage et des pistes professionnelles. Puis, les techniques de recherche d'emploi (CV, entretien...) sont travaillées pour notamment aider les agents à effectuer leur recherche de stage. Viennent ensuite le temps de la structuration du projet et l'élaboration d'un plan d'action post-formation.

La formation comporte donc des temps d'enquêtes métier et des stages de découvertes d'une durée minimum de trois semaines.



>> Fig. 1: L'ANFH propose une offre globale d'accompagnement du maintien dans l'emploi.

Ce sont des étapes incontournables pour tester sur le terrain la cohérence du projet professionnel envisagé.

L'émulation collective joue un rôle important dans ce dispositif: les trajectoires et histoires individuelles de chaque membre du collectif nourrissent l'esprit d'entraide et la motivation.

Le partage des retours d'enquêtes et de stages enrichit la réflexion des uns et des autres.

En complément, tout au long de la formation, les formateurs planifient avec l'agent des temps d'entretiens individuels afin de bénéficier d'un accompagnement sur mesure.

Les comités

Deux autres moments importants ponctuent la formation RECOPRO:

> **Le comité intermédiaire**, qui se déroule à mi-parcours (après les enquêtes métiers et avant les stages), est un temps d'échange privilégié entre chaque agent, son employeur, l'ANFH et les formateurs. Ce comité permet de rapprocher le salarié et sa direction dans ce projet commun qu'est la reconversion professionnelle.

> **Le comité final** arrive à la fin de RECOPRO. L'agent, son employeur, l'ANFH et les formateurs se retrouvent à nouveau afin d'échanger sur les différentes pistes d'actions possibles à mettre en place afin de poursuivre la dynamique engagée avec RECOPRO. L'objectif à ce stade est de sécuriser au maximum les prochaines étapes qui jalonnent le parcours de l'agent.

LIENS À CONSULTER SUR LA REVUE ÉLECTRONIQUE

1. ANFH: Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier.

2. FIPHPF: Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique - www.fiphfp.fr

3. Référent handicap mutualisé: Personne ressource pour toutes les questions liées à la prise en compte du handicap dans les établissements sanitaires et médico-sociaux publics - www.fhf.fr

4. Projet stratégique 2020-2023 de l'ANFH: www.anfh.fr

5. Consulter les sessions 2023 du dispositif RECOPRO: www.anfh.fr

LIEN À CONSULTER
SUR LA REVUE
ÉLECTRONIQUE

6. UGECAM : Union pour la gestion des établissements des caisses de l'Assurance maladie, qui gère les 242 établissements et services sanitaires et médico-sociaux de l'Assurance maladie - www.groupe-ugecam.fr

Le dispositif RECOPRO en Hauts de France est animé par les centres de rééducation et de réadaptation professionnelle (CRP) de Lille et de Berck qui appartiennent au réseau UGECAM⁶.

Ce sont des ESPO, établissements et services de pré-orientation. Un binôme de formateurs référents accompagne donc chaque groupe. Ce binôme est composé d'un psychologue du travail et/ou d'un psychologue clinicien, et d'un conseiller en insertion. Au besoin, les formateurs peuvent faire appel aux compétences de l'équipe pluridisciplinaire du centre qui regroupe des ergonomes, des infirmiers, un médecin, etc.

Le dispositif RECOPRO bénéficie du soutien financier du FIPHFP.

selon les besoins. Nous échangeons beaucoup entre nous afin de prendre en compte la globalité de la personne et de croiser nos regards. Pendant le suivi, nous veillons notamment à ce que les nouveaux projets professionnels qui émergent soient compatibles avec la situation médicale de l'agent, son profil personnel et professionnel. Le stage permet aux agents de se projeter physiquement et mentalement dans l'exercice de nouvelles fonctions, ce qui est très bénéfique pour valider ou adapter leur projet. »

• **« Un stage en immersion pour connaître les réalités d'un nouveau métier »**

Laetitia Oukidja, agente en reconversion professionnelle (EHPAD de Beaulieu-les-Fontaines, Oise)

Témoignages

• **« Faire émerger de nouveaux projets professionnels »**
Aurélie Ferment et Marie Charpentier, psychologues du travail au CRP La Mollière à Berck (Pas-de-Calais)

« Le dispositif RECOPRO peut concerner tous types de personnes au sein de la FPH, leur point commun étant que le maintien sur leur poste actuel est difficile du fait de leurs problématiques de santé. Celles-ci peuvent être d'ordre physique et/ou cognitif ou psychique : maladie invalidante, burn-out lié à la pandémie de Covid-19, souffrance éthique ou sentiment de perte de sens par rapport à leur métier, etc. Certaines personnes inscrites dans le dispositif sont reconnues travailleur handicapé (TH) ou vont l'être, et la majorité d'entre elles exerçaient un métier de soin, de nature vocationnelle. Nous devons les accompagner dans une phase de deuil, avec la prise de conscience du fait qu'elles ne pourront pas réintégrer leur poste sans adaptation ou qu'elles intégreront un nouveau poste, au sein de la FPH ou ailleurs.

RECOPRO offre un accompagnement pluridisciplinaire mais également concerté entre l'employeur, l'agent, l'ANFH et l'UGECAM. Pour ce faire, il permet l'intervention de psychologues du travail, de conseillers en insertion professionnelle, de médecins et/ou d'un ergothérapeute,

« En congé longue maladie, ne sachant pas si j'allais pouvoir réintégrer mon poste d'aide-soignante en EHPAD, j'ai réalisé un bilan de compétences avec l'ANFH. Cela m'a confortée dans mon choix d'exercer de nouvelles missions en restant dans le domaine du paramédical et du soin, car je ne me reconnaissais pas dans les fonctions administratives.

Par la suite, ma direction m'a proposé d'intégrer RECOPRO, et j'ai accepté. Après une réunion de présentation du dispositif, j'ai passé un entretien individuel pour expliquer mes motivations. Les temps de formation collective ont commencé en novembre 2021, à raison de deux jours par mois. L'avantage de RECOPRO, c'est que nous avons la possibilité de faire un stage de trois à cinq semaines en immersion auprès de professionnels, pour connaître les réalités d'un métier et le ressenti des personnes qui l'exercent. J'ai commencé par un stage de manipulatrice radio, l'un des métiers qui m'attiraient, mais j'ai vite compris que j'allais retrouver des problématiques identiques à celles rencontrées en tant qu'aide-soignante auprès de personnes âgées dépendantes. Pour ne pas mettre de nouveau ma santé en danger, j'ai arrêté ce premier stage. Comme j'étais également intéressée par le métier de préparatrice en pharmacie hospitalière, j'ai pu programmer un deuxième stage pour le découvrir en juin 2022.



Co-construction et coopération sont les maîtres mots du dispositif RECOPRO.



Je suis globalement très satisfaite du suivi dont j'ai pu bénéficier avec RECOPRO. Au départ, il était vraiment difficile pour moi de faire le deuil de mon métier d'aide-soignante, et aussi de me dire que j'allais devoir me former de nouveau, retourner sur les bancs de l'école à 42 ans ! Au fil des mois, les échanges avec le groupe d'une dizaine de personnes, et avec les psychologues du travail, m'ont aidée à voir les choses autrement. En formation, j'ai rencontré des personnes de profils et parcours différents qui se posaient les mêmes questions que moi, et je me suis laissée entraîner par cette dynamique collective. Aujourd'hui, je me prépare à partir en stage et, si tout se déroule bien, je m'inscrirai ensuite au Centre régional de formation (CREF) d'Amiens, pour préparer le brevet professionnel de Préparateur en pharmacie en alternance, à partir de la rentrée. » NB : Laetitia est actuellement en formation de préparateur en pharmacie.

- « **RECOPRO complète nos pratiques existantes** »
Céline Iztueta, chargée de mission RH-QVT⁷ - Aurore Patris, responsable RH, pôle QVT, formation et gestion du temps au Centre hospitalier intercommunal Compiègne-Noyon (Oise)

« Notre établissement accompagne régulièrement des agents en situation de reclassement, de reconversion ou nécessitant un aménagement de leur poste pour raisons de santé.

RECOPRO va plus loin qu'une formation en leur proposant un véritable accompagnement sur une durée de six mois. La préparation de la phase de stage leur permet d'être proactifs et de se projeter dans une nouvelle réalité professionnelle, en fonction de leurs souhaits qui sont aussi variés que leurs profils. Ainsi, des participants aux premières sessions ont pu découvrir le métier d'assistante sociale au sein d'établissements de la direction commune. Pour nous, établissement employeur, le dispositif est aussi très utile, car nous manquons souvent de temps pour explorer avec l'agent toutes les possibilités qu'il peut envisager. C'est un outil qui complète nos pratiques existantes (bilan de compétences notamment) et qui facilite les mobilités professionnelles internes comme externes à l'établissement. »

- « **Un dispositif très aidant pour les petites structures** »
Nathalie Descamps, responsable RH à l'EHPAD de Beaulieu-les-Fontaines (Oise)

« RECOPRO permet à l'agent d'envisager une reconversion progressive grâce à un suivi adapté, sur un semestre. Les séances de formation en groupe aident les personnes engagées dans cette démarche à prendre conscience des nouvelles possibilités qui peuvent s'ouvrir à elles pour leur seconde partie de carrière. Pour les petites structures, le dispositif est très aidant : dans le cadre des reconversions professionnelles, il nous est souvent difficile de trouver tout le temps et le budget nécessaires pour accompagner l'agent. Par ailleurs, il est fréquent que nous n'ayons aucun nouveau poste à lui proposer au regard de sa situation médicale.

RECOPRO ouvre le champ des possibles en facilitant la recherche de stages et d'alternatives professionnelles, notamment dans le cadre de la direction commune de notre établissement avec le Centre hospitalier de Compiègne-Noyon et, plus largement, au sein de notre GHT (groupement hospitalier de territoire). En effet, par le biais de ce dispositif, les démarches administratives sont simplifiées, et nous pouvons mobiliser un réseau de contacts plus large afin de mieux orienter l'agent. »

Conclusion

Co-construction et coopération sont les maîtres mots du dispositif RECOPRO qui s'appuie à la fois sur l'émulation collective qui naît singulièrement dans chaque groupe et sur les ressources de chacun, celles de l'agent, de son employeur, des formateurs et de l'ANFH. La référente handicap mutualisée FHF FIPHP peut aussi intervenir en soutien en amont ou en aval de l'accompagnement. //

« **DANS LA VIE, IL N'Y A PAS DE SOLUTIONS, IL Y A DES FORCES EN MARCHÉ. IL FAUT LES CRÉER, ET LES SOLUTIONS SUIVENT.** »
ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY

RECOPRO s'appuie à la fois sur l'émulation collective et sur les ressources de chacun.

7. RH-QVT :
Ressource humaine - Qualité de vie au travail.