

Webinaire 27 novembre 2023  
de 14h00 à 15h30

« **La Période Préparatoire aux Reclassements  
: quels retours d'expériences ?** »



# Avant de commencer...



**Pas de  
caméra**



**Pas de  
micro**



**N'hésitez pas  
à poser vos  
questions**

Pour les questions sur le **contenu  
du webinaire**

**→ onglet « Discussion »**

# Les intervenants ...



**Maylis BOXBERGER**  
Chargée de Développement Territorial  
FIPHFP Ile de France



**Glwadys CORVO et Charline FLORES**  
Animatrices du réseau  
Handipacte IDF

**Groupement Hospitalier de Territoire**  
**Grand Paris Nord-Est**  
Aulnay-sous-Bois - Le Raincy-Montfermeil - Montrouil



**Nathalie GUEHL**  
Responsable RH - Pôle Social



**Kirija THARMALINGAM**  
Responsable de l'Accompagnement vers le  
maintien dans l'emploi & Référente Handicap





# Au programme

1. Tout savoir sur la Période Préparatoire au Reclassement
2. L'accompagnement du FIPHFP IDF
3. Les retours d'expériences
4. Questions / Réponses



# Tout savoir sur la Période Préparatoire au Reclassement

# Tout savoir sur la Période Préparatoire au Reclassement

## Le contexte

---

Lorsque apparaît un **déséquilibre** entre **santé de l'agent** et **contraintes du poste** l'employeur :

1. **Dans un premier temps :**
  - **Adapte** le poste de travail
2. Si l'adaptation du poste de travail n'est pas possible :
  - **Affecte** l'agent sur un autre emploi de son corps ou grade
3. Si l'état physique de l'agent ne lui permet plus de remplir les fonctions de son grade ou corps
  - **Propose un reclassement** sur un emploi d'un autre corps ou cadre

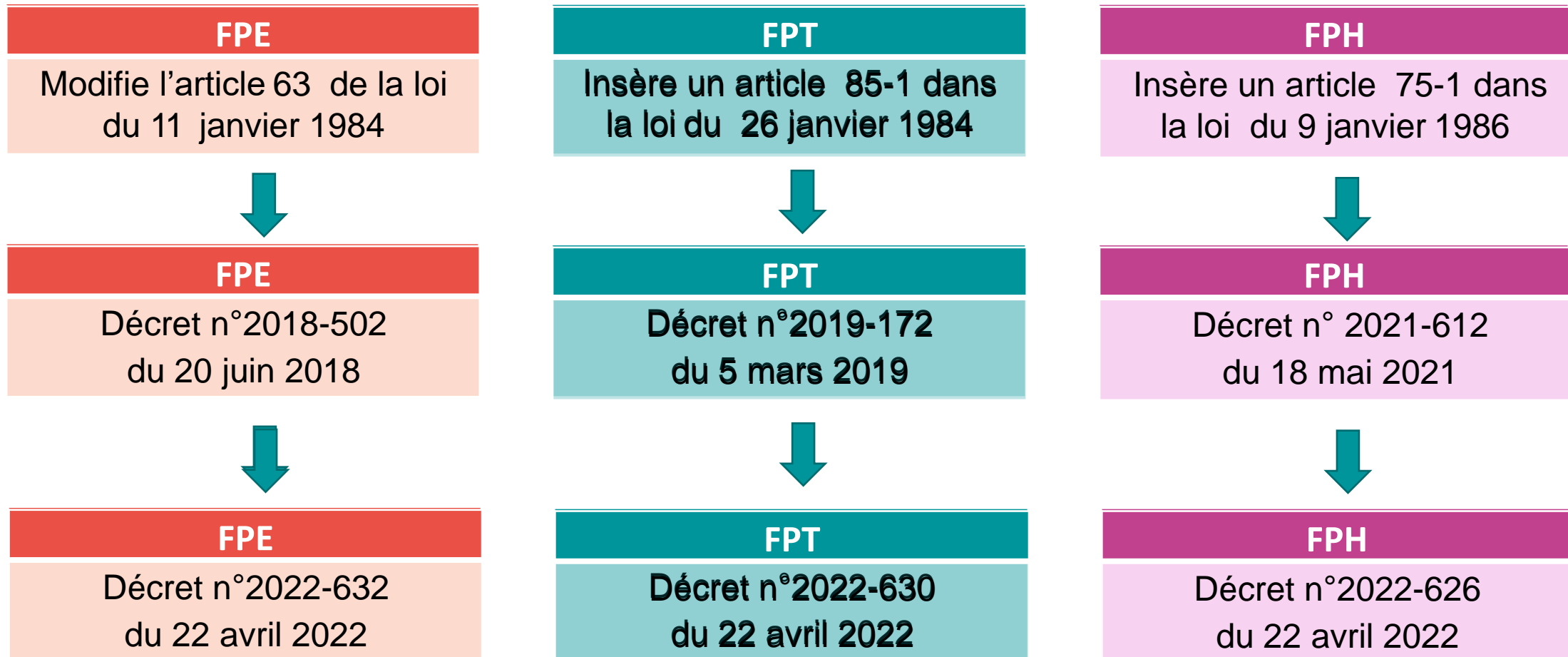
**Les points 2 & 3 peuvent nécessiter une reconversion professionnelle**

# Tout savoir sur la Période Préparatoire au Reclassement

## Le cadre légal



### L'ordonnance du 19 janvier 2017 n°2017-53



# Tout savoir sur la Période Préparatoire au Reclassement

## Le principe



**Un dispositif qui permet de combiner toutes les étapes de la reconversion (de la définition du projet au reclassement)**

réservée aux agents titulaires  
en position d'activité

Durée : 1 an  
Période pendant laquelle l'agent prépare son reclassement, qui peut comporter des temps de formation, d'observation, de mise en situation...

Les actions sont formalisées dans une convention  
Signé entre l'agent et son employeur  
+ Président du CDG ou du CNFPT (FPT)

A l'expiration de la période, l'agent demande son reclassement qui s'effectue par la voie du détachement ou de concours / examens



# Tout savoir sur la Période Préparatoire au Reclassement

## Les étapes clés du dispositif

3 étapes clés dans le processus de la Période Préparatoire au Reclassement ( PPR)

1. Définir et structurer un nouveau projet professionnel

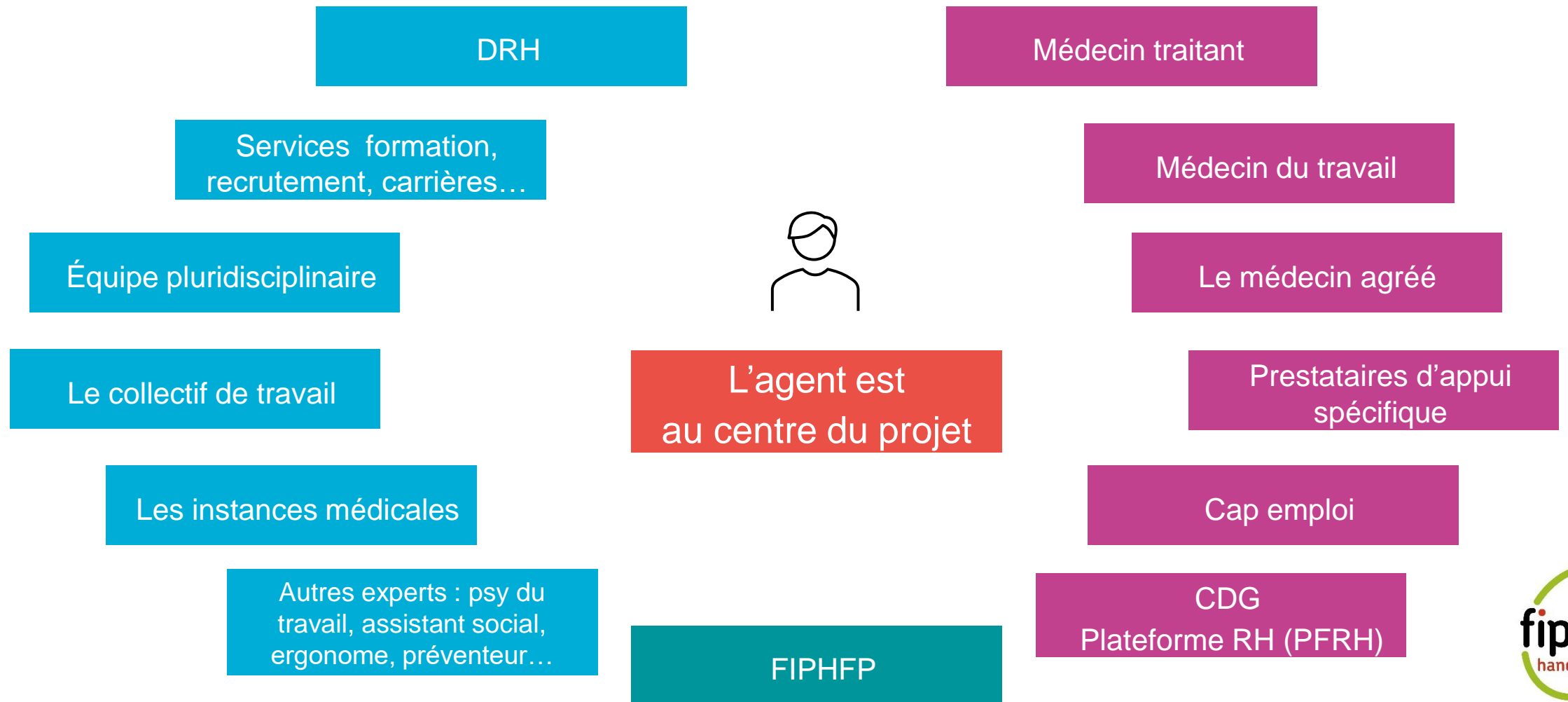
2. Mettre en œuvre le projet et acquérir de nouvelles compétences

3. Réussir son intégration dans le nouvel emploi



# Tout savoir sur la Période Préparatoire au Reclassement

## Les acteurs du dispositif





# L'accompagnement du FIPHFP IDF

# L'accompagnement du FIPHFP

## Les aides du FIPHFP à mobiliser

Le FIPHFP peut intervenir dans le financement de dispositifs favorisant le reclassement d'agents de la Fonction publique

Profil de l'agent	PPR	Hors PPR	Dispositif FIPHFP mobilisable
Agent en situation de handicap nécessitant un bilan de compétence/ professionnel	OUI	OUI	<b>Aide n°19 : Bilan de compétence ou professionnel</b> pour accompagner l'agent en situation de handicap dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel. Son montant maximum est de 2 000 euros
Agent ayant besoin d'une formation liée à l'utilisation d'aides techniques ou spécifique	OUI	OUI	<b>Aide n°20</b> : Cette aide vise à financer la formation ( max 5000€) et la rémunération (100%) pendant la formation pour l'utilisation de matériels spécifiquement conçus pour la compensation du handicap ou les formations spécifiques (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle...).
Agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions s'engageant dans un parcours de reclassement ( Accord PPR)	OUI		<b>Aide n° 21</b> : Cette aide de 10 000€ maximum vise à participer au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la période de préparation au reclassement. Durant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité et perçoit le traitement correspondant.
Agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions s'engageant dans un parcours de reclassement (Refus PPR)	OUI	OUI	<b>Aide n°22</b> : Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude. Cette aide de 10000€ pour un an vise à financer la formation permettant le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu inapte reclassé statutairement (changement de corps et de grade) ou affecté à un autre emploi de son grade (changement d'affectation pour raison de santé)
Agent nécessitant à terme une reconversion compte tenu de l'évolution de son état de santé (certifié par le conseil médical)		OUI	<b>Aide n°23</b> : Cette aide de 10 000€ maximum durant 1 an vise à participer au financement de la formation de reconversion d'une personne atteinte d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur son poste. Cette aide ne peut être mobilisée que sur prescription du conseil médical la rémunération est prise en charge à hauteur de 60% par le FIPHFP sur la même durée.

# L'accompagnement du FIPHFP

## Les outils du Handi-pacte

Monographie « Le rôle du référent handicap dans la PPR gérée en équipe pluridisciplinaire » réalisée dans le cadre d'un club d'employeurs conventionnés du Handi-pacte Ile de France

L'objectif du document est d'aiguiller le référent handicap sur son rôle dans la PPR gérée en équipe pluridisciplinaire

**MONOGRAPHIE**

**Le rôle du référent handicap dans la PPR gérée en équipe pluridisciplinaire**

**Situation initiale**  
Un agent titulaire a été reconnu inapte définitivement aux fonctions de son cadre d'emploi ou de son corps par les instances médicales (Comité Médical/Commission de Réforme/Médecine statutaire). Il faut proposer la PPR pour atteindre l'objectif du reclassement.  
→ Le référent handicap doit être informé au moment de l'avis des instances médicales

**Enjeux**  
Permettre à l'agent d'aller vers un retour à l'emploi, pouvoir construire un nouveau projet professionnel compatible avec son état de santé dans un délai compris entre 1 et 12 mois

**Enjeux pour le référent handicap**  
Coordonner le dispositif  
Créer un réseau, des partenariats et maintenir une collaboration pluridisciplinaire

**Description de l'action**

1. Recevoir l'agent pour lui expliquer en quoi consiste la PPR, quels sont ses engagements et ceux de la collectivité
2. Prévoir visite médecin de prévention
3. Accompagnement au deuil de l'ancien métier si besoin
4. Définir le projet professionnel et sa cohérence avec l'agent concerné
5. Etablissement du parcours de formation (si besoin : formation informatique, connaissance de la Fonction Publique ...)
6. Mise en place de stages théoriques et pratiques
7. Entretiens de suivi et d'évaluation (en fonction des besoins mais à minima une fois par trimestre)
8. Etude des postes vacants qui pourraient être proposés au reclassement en interne
9. Le cas échéant recherche de postes à l'externe (via CIG ou CNFPT)
10. Proposer le poste à l'agent accompagné de la fiche de poste
11. Entamer la procédure administrative du reclassement (validation du projet de reclassement par le médecin de prévention et par les instances médicales)

**Rôle du référent handicap**

Selon l'organisation : Information du référent handicap ou mise en place du RDV par le service dédié

Selon l'organisation : Information du référent handicap ou mise en place du RDV par le service dédié

Collaboration entre le référent handicap en qualité d'expert et l'ensemble des acteurs par le biais d'un entretien pluridisciplinaire

→ A la différence du référent PPR dédié, dans cette situation le référent handicap coordonne l'ensemble des actions mises en place pour la PPR

Réalisé par le référent handicap et au besoin avec un des acteurs à la demande de l'agent ou sur proposition de l'employeur (au cas par cas)

Le référent handicap est à l'initiative de la demande auprès des services compétents

La DRH propose en accord avec le référent handicap

DRH uniquement

**Faute de reclassement :**  
retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude

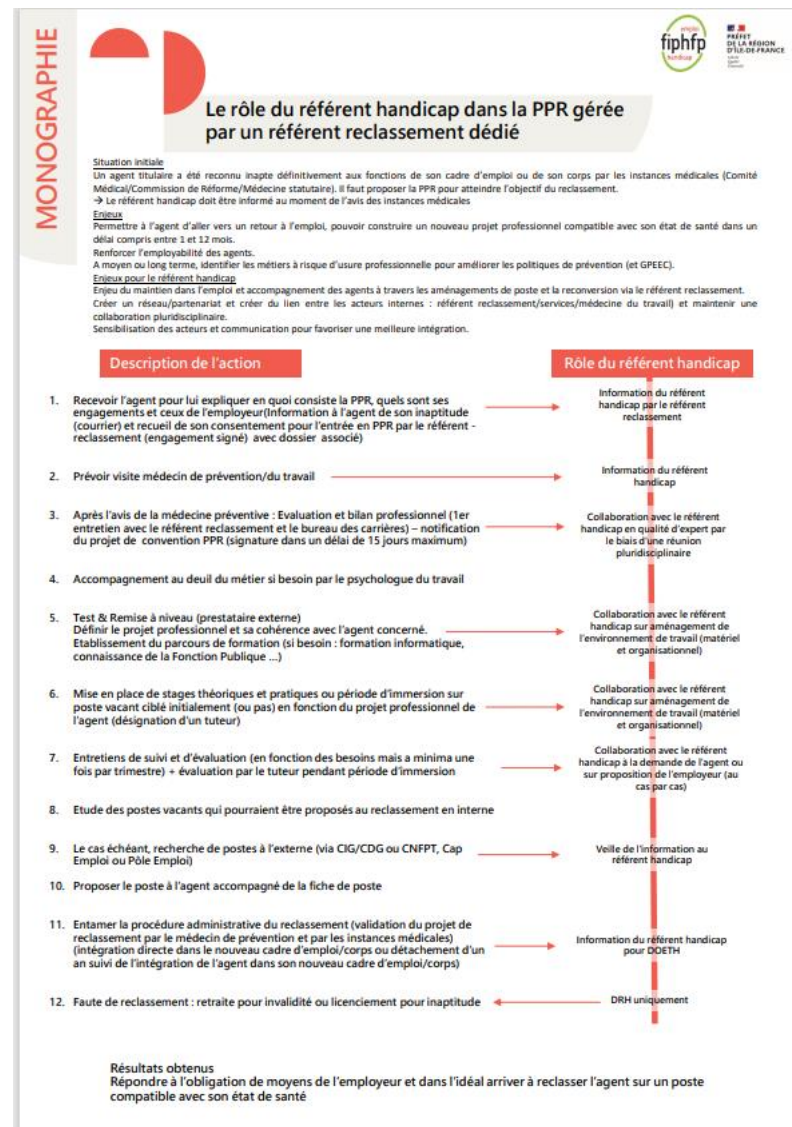
**Résultats obtenus**  
Répondre à l'obligation de moyens de l'employeur et dans l'idéal arriver à reclasser l'agent sur un poste compatible avec son état de santé

# L'accompagnement du FIPHFP

## Les outils du Handi-pacte

**Monographie « Le rôle du référent handicap dans la PPR gérée par un référent reclassement dédié »** réalisée dans le cadre d'un club d'employeurs conventionnés du Handi-pacte Ile de France

L'objectif du document est d'aiguiller le référent handicap sur son rôle dans la PPR gérée par un référent reclassement et identifier les articulations possibles.




# L'accompagnement du FIPHFP

## Les outils du Handi-pacte

« Fiche argumentaire à destination des RH souhaitant mettre en place la PPR » réalisée dans le cadre du Handi-pacte Ile de France

L'objectif du document est de retracer toutes les étapes clés, les acteurs, les outils et les conseils afin de sécuriser la mise en œuvre de la PPR.



**Fiche PPR RH**

**Fiche argumentaire à destination des RH souhaitant mettre en place la PPR**

Le cadre réglementaire entourant la mise en œuvre de la PPR est précis. Cependant, il implique d'avoir déjà structuré à minima le processus de reclassement. Pour ceux qui avaient un processus établi, le cadre de la PPR structure davantage ou confirme les grandes étapes. Pour les autres, la phase 0 est essentielle. Ce document a été imaginé par des référents handicap lors d'un atelier. Il donne une vision des étapes à conduire. Certains employeurs ont des pratiques à partager tels que le CDG77, les départements 77, 78 et 93, la région IDF.

Etapes	Objectifs poursuivis	Acteurs à impliquer	Outils à utiliser	Conseils
0	Formaliser un groupe de travail pour associer les différents acteurs concernés à la mise en place de la PPR	RH – référent handicap – psy du travail – Asdu P - médecine du travail – juriste si besoin	Méthodologie de gestion de projet – benchmark – étude du cadre réglementaire	Faire valider le processus – Faire une délibération pour les CT – Intégrer ce sujet dans la réflexion plus globale de prévention et santé au travail – Formaliser les outils /courriers etc et supports d'information A noter : les CDG peuvent intervenir dans la FPT – la convention sera tripartite.
1	Informier l'agent de l'avis du Comité médical	Référent PPR ou toute personne ayant cette fonction	Lettre type en recommandé ou attestation de remise en main propre si remis	La prise de contact directe est à privilégier en sus de la lettre.
2	Organiser une réunion collective pour tous les agents concernés quand plusieurs le sont pour expliquer les étapes de la PPR	RH – médecine du travail – référent PPR	Remise du carnet de suivi individuel	Réunion non obligatoire – dépend de la culture interne Côté RH, il faut mettre en place un tableau de suivi ou tableau de bord du coordonnateur PPR (petite collectivité) / ou de l'équipe des acteurs PPR (ex. CDG 77) sous format Excel avec onglet de statistiques
3	Organiser le ou les entretiens individuels pour faire le pré-bilan, mesurer le deuil du métier à faire, coconstruire la convention en vue de sa signature	Agent, son référent PPR	Convention	Présentation de la convention que l'agent accepte ou non (délai de signature : 15 jours pour l'agent / 2 mois pour la finaliser pour l'employeur) Le nombre d'entretiens varie en fonction du souhait et de la capacité à faire le bilan pro et la fiche des capacités dans la période de 2 mois. Si pas possible, on parle de pré-bilan et la convention sera amendée avec des annexes en fonction de l'avancement
4	Signer la convention	Agent, référent PPR	Convention	Lors d'un RDV ou par courrier

# L'accompagnement du FIPHFP

## Les outils du Handi-pacte

« Fiche argumentaire à destination des agents pour leur expliquer l'intérêt de la PPR » réalisée dans le cadre du Handi-pacte Ile de France

L'objectif du document est de fournir aux acteurs RH et référent handicap un argumentaire pour convaincre un agent d'enclencher une démarche de PPR.

**Fiche PPR Agents**

Fiche argumentaire à destination des agents pour leur expliquer l'intérêt de la PPR

La PPR ouvre un nouveau droit aux agents fonctionnaires, droit souvent méconnu. Il est nécessaire d'expliquer ce nouveau dispositif et notamment de faire comprendre l'intérêt de le mobiliser pour l'agent.

Pour se préparer à aborder la PPR avec ses agents, il faut avoir anticipé les principales questions qu'ils peuvent se poser et avoir en tête les réponses à apporter. Recevoir les inquiétudes des agents est une étape importante. Tant que ces inquiétudes ne sont pas verbalisées et solutionnées, l'agent aura du mal à se mobiliser sur son projet. Prenez le temps de les écouter avec la personne et d'apporter une réponse immédiate ou si vous n'avez pas la réponse, un peu plus tard.

Liste des questions que vous posez ou pourriez vous poser des agents sur la PPR ou les craintes qu'ils auraient

- Est-ce que la PPR est obligatoire ?
- Quelle est la différence entre être en reclassement et être en PPR ?
- Est-ce que la PPR est une contrainte pour moi ?
- Qui m'accompagne ?
- Est-ce que je vais pouvoir exprimer mon ressenti ?
- Qu'est-ce qui se passe au bout d'un an car c'est court ?
- Est-ce que cela m'oblige dans mes choix et quelle conséquence de mon refus ?
- Quelles sont les possibilités de recours ?
- Est-ce qu'on maintient mon salaire, mes primes ?
- Et si le poste ne me plaît pas, est-ce que je suis obligé de l'accepter ?
- Est-ce que la période de PPR est fixe ?
- Et si je suis en arrêt maladie ou en congés, est-ce que cela décale la fin de la PPR ?
- Est-ce que je suis obligé d'accepter un poste que je n'ai pas choisi ?
- Est-ce que je vais devoir aller en formation ailleurs ?

Arguments visant à convaincre les agents d'accepter la PPR

- 1 Cela donne un interlocuteur identifié dans l'organisation qui va s'assurer du suivi de l'agent
- 2 Cela fixe un cadre précis et rassurant d'actions de part et d'autre
- 3 Cela permet de découvrir d'autres métiers et d'autres environnements par des stages et mises en situation notamment.
- 4 Cela permet ensuite de se former à un nouveau métier
- 5 Cela permet d'être en position d'activité et d'avoir un maintien du déroulé de carrière
- 6 Cela permet d'avoir un poste compatible avec ses difficultés de santé et de continuer à travailler
- 7 Cela permet de déployer des moyens d'accompagnement spécifiques
- 8 Cela permet d'identifier toutes ses compétences et de lister les compétences transférables pour exercer d'autres métiers, même dans d'autres FP
- 9 Cela permet d'impliquer l'agent et de l'aider à se projeter dans un nouveau projet
- 10 C'est un dispositif individuel et personnalisé qui est construit





# L'accompagnement du FIPHFP

## Les outils du Handi-pacte



### Handi-Pacte Occitanie

#### Kit « Période de Préparation au Reclassement »

Panel d'outils visant à faciliter l'outillage des employeurs publics concernant la mise en œuvre de la PPR

Version : mars 2023

Kit réalisé par Pierre Jolidon et Anne-Charlotte Jacob, Handi-Pacte Occitanie

### Préambule



Le Kit PPR est composé d'un **ensemble d'outils personnalisables, prêts à l'emploi**, que vous pourrez utiliser pour structurer et déployer la période de préparation au reclassement (PPR) au sein de votre collectivité ou établissement.

Il est le fruit d'un **important travail collaboratif**, de nombreux employeurs publics ayant fait le choix de **partager leurs outils** au plus grand nombre, dans une volonté de **mutualiser les moyens** et de **favoriser le partage** entre employeurs de la Fonction Publique.

A ce titre, **toute l'équipe du Handi-Pacte Occitanie tient à remercier chaleureusement les acteurs suivants, qui ont tous transmis des outils :**

- |                              |                            |  |
|------------------------------|----------------------------|--|
| - CDG de l'Ariège            | - CDG du Morbihan          | - Le Conseil Départemental de la Haute-Garonne |
| - CDG de l'Aude              | - CDG des Hautes-Pyrénées  | - Le Handi-Pacte Auvergne Rhône-Alpes          |
| - CDG de l'Eure              | - CDG des Deux-Sèvres      | - Le Handi-Pacte Ile-de-France                 |
| - CDG de la Haute-Garonne    | - CDG de la Seine-Maritime | - Le Handi-Pacte Nouvelle-Aquitaine            |
| - CDG de la Gironde          | - CDG du Tarn-et-Garonne   | - Le CNFPT                                     |
| - CDG du Lot                 | - La ville de Blagnac      | - Force Ouvrière 78                            |
| - CDG de la Loire-Atlantique | - La ville d'Alès          |  |
| - CDG de la Lozère           | - La ville de Paris        |  |

# L'accompagnement du FIPHFP

## Les bonnes pratiques

---



1. Mettre en œuvre des pratiques pour prévenir et anticiper les situations d'inaptitude souvent plus complexes à gérer
2. Multiplier les enquêtes métier et les stages d'immersion pour confirmer le projet professionnel
3. Désigner un tuteur en appui de l'agent, tout au long du parcours et préciser les rôles et engagements de chacun
4. Structurer les étapes en se donnant un cadre temporel et effectuer des bilans réguliers et tracés
5. Mobiliser des prestations / dispositifs spécifiques : savoir s'entourer
6. Ne pas hésiter à démarrer une PPR < 1 an



# Les retours d'expériences

# Les retours d'expériences

## La Fonction Publique Hospitalière



**Charline FLORES**  
Animatrice du réseau  
Handipacte IDF

*Groupement Hospitalier de Territoire*  
**Grand Paris Nord-Est**  
*Aulnay-sous-Bois - Le Raincy-Montfermeil - Montreuil*



**Nathalie GUEHL**  
Responsable RH - Pôle Social



# Interview

---



## **Nathalie GUEHL**

Responsable RH – Pôle social  
Groupement Hospitalier de Territoire  
Grand Paris Nord-Est

- Procédure de PPR mise en place depuis 2022
- **18 reclassements bénéficient du dispositif de PPR**



# Présentation synthétique du dispositif



- **Une procédure pour les contractuels et pour les titulaires**
  - Pour les contractuels : la procédure de PPR est envisageable mais l'employeur n'a pas d'obligation de reclassement
- **Un accompagnement global et multidisciplinaire** déployé pour faciliter la concrétisation du nouveau projet professionnel de l'agent :
  - **Le Service formation** : une aide pour permettre aux agents de clarifier le projet et identifier la ou les formations associées ;
  - **Le référent handicap** pour accompagner et soutenir l'agent, coordonner l'ensemble des acteurs ;
  - **Le soutien psychologique** au travers d'un psychologue du travail et la réalisation de parcours d'accompagnement pour aider la personne à faire le deuil de son métier
  - Un outil en cours de développement pour aider l'agent à se projeter : **un guide pour préparer la réflexion** avant l'entretien avec le référent handicap
- **Un travail de sensibilisation pour lever les freins** :
  - Côté agent : le rendre acteur du processus et l'amener à être dans une démarche de réflexion constructive et réaliste, accompagnement pour l'aider à se présenter, parler de son parcours, son projet etc ;
  - Côté encadrement : mettre en évidence les atouts du candidat, la motivation...

# Conseils et démarche pour construire la procédure PPR



## La clé de la réussite : savoir s'entourer

Echanger et partager des outils avec des pairs (au travers des rencontres organisées par le FIPHFP notamment)

Identifier des alliés en externe et en interne (par ex : appui sur le service formation, d'autres directions pour pouvoir placer les agents en PPR...)

Travailler en intelligence collective avec les syndicats, la médecine du travail, les directions...

# Les outils phare de la démarche PPR



## Courrier type proposition pour une PPR

- Courrier pour informer l'agent du droit à la PPR : information sur le dispositif, proposition de rendez-vous avec les acteurs internes (AS, référent handicap), information du délai de 2 semaines pour recevoir l'accord de l'agent

## Courrier type proposition de reclassement suite à inaptitude

- Courrier pour présenter les postes vacants à l'agent, présentation du process pour présenter la candidature, évocation du dispositif de la bourse à l'emploi, présentation des conséquences en cas de refus ou impossibilité de reclassement

## Convention PPR

- Articles de la convention : objet, durée, actions pouvant être mises en œuvre dans le cadre de la PPR, formalisation et financement des actions dans le cadre de la PPR, situation administrative de l'agent pendant la PPR, obligations de l'agent...

## Avenant PPR

- Pour compléter la convention, reprend l'objet de l'avenant, définition des actions à mettre en œuvre

## Grille d'évaluation des actions PPR

- Grille permettant de valider un souhait de reconversion ou une projection sur un nouveau métier, d'évaluer les compétences de l'agent au regard du projet, de faire des observations...



# Les retours d'expériences

## La Fonction Publique Territoriale



**Kirija THARMALINGAM**

Responsable de l'Accompagnement vers le maintien  
dans l'emploi & Référente Handicap

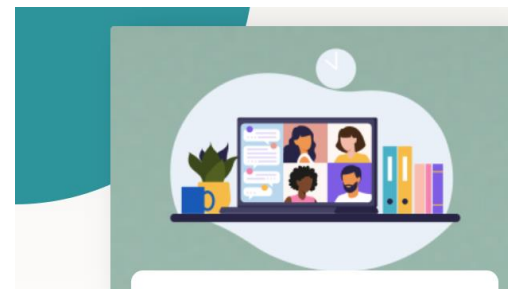
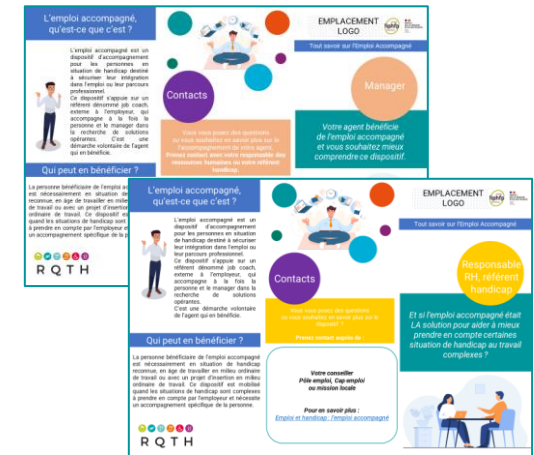
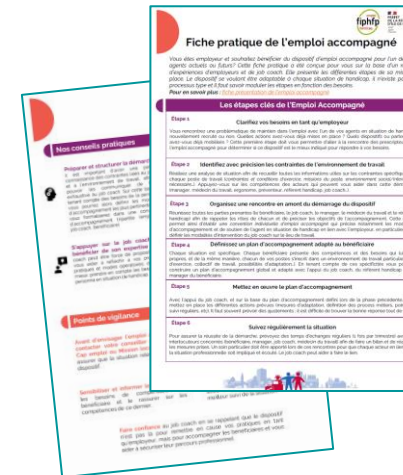




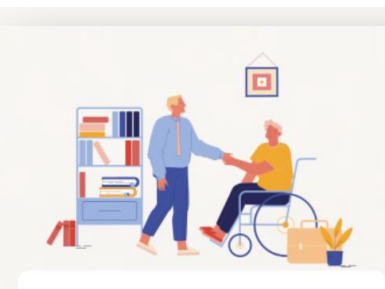
Un moment d'échanges  
Vos questions, nos réponses



# Retrouvez les outils et le replay sur le site du FIPHFP / Région Île-de-France



MAINTIEN DANS L'EMPLOI 15.01.2023  
**Ile-de-France - Prévenir la désinsertion professionnelle des agents en...**



RECRUTEMENT / INSERTION 14.10.2022  
**Ile-de-France – Focus sur le recrutement des personnes en situation de...**



SEEPH 21.09.2022  
**Les employeurs publics d'île-de-France préparent la SEEPH**





**Merci pour votre attention  
et pour votre participation !**

**Prochain webinaire le 12 décembre 2023  
« Webinaire National : Milieu protégé / milieu  
ordinaire quelles passerelles ? » de 9h30 à 11h00**