

## Reconversion professionnelle « le dire est aisé, le faire est difficile » (Baltasar Gracian)



La reconversion professionnelle des agents de la Ville de Paris, déclarés inaptes pour raisons, s'ordonnent autour de quelques idées simples. Le droit au reclassement des agents doit être appuyé chaque fois que nécessaire par les dispositifs et moyens de formation, d'évaluation et d'accompagnement adaptés. Il s'agit de garantir de la façon la plus cohérente la plus équitable possibles le parcours de reconversion de l'agent, en lui assurant la progression et la requalification nécessaires.

A cette fin, la ville de Paris a mis en place divers dispositifs à l'attention des agents concernés.

### **Les emplois tremplins :**

C'est un dispositif de reconversion dans lequel les agents sont placés temporairement sur des fonctions d'adjoint administratif dans un service de la Ville pendant une durée de dix mois à l'issue de laquelle l'expérience acquise est validée, pour affectation sur des postes en directions. Les agents bénéficient de l'appui d'un tuteur et de formations adaptées. Un bilan (écrit) est effectué tous les trois mois.

Au terme de ce parcours, les agents se présentent à un examen oral afin d'évaluer leur progression professionnelle et leur aptitude à remplir des fonctions dans le corps des adjoints administratifs.

### **Les emplois « doux » :**

Ils sont destinés à des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (c'est-à-dire les agents en situation de handicap et les agents inaptes à leurs fonctions). Les agents sont affectés sur un poste administratif sédentaire comportant des tâches administratives de base.

### **Les nouveaux métiers :**

Les agents bénéficiaires sont directement affectés dans un service opérationnel de la collectivité parisienne où ils exercent des fonctions de proximité, sur des tâches innovantes et procédant de métiers encore peu développés en régie dans les services, ou pris en charge jusqu'à présent de façon externalisée dans des marchés publics de prestation. En amont et en

complément des fonctions exercées, les agents bénéficient de formations leur permettant de mieux appréhender ces nouvelles fonctions. Les formations liées à l'exercice du métier sont dispensées par la direction elle-même. Les formations à la bureautique et au travail administratif sont assurées par le bureau de la formation de la DRH.

### **Agence de soutien.**

L' « Agence de soutien » est composée d'agents en reconversion qui sont mis à la disposition des directions pour des missions ponctuelles d'appui et d'une durée limitée.

### **Les « passerelles » métiers.**

La passerelle consiste à organiser le passage statutaire d'agents de leurs corps vers un autre corps pour y continuer et-ou renouveler leur carrière. Le dispositif type comprend une conférence de présentation du métier, puis une « visite-métier » qui permet de présenter un ou plusieurs sites d'exercice (cimetières, terrain sportif, musée...), rencontrer des agents, etc. Enfin, un comité de sélection est organisé en lien avec la direction destinataire pour identifier les candidats. A noter que les passerelles ne sont pas prioritairement destinées aux agents inaptes en reconversion, mais de plus en plus utilisée et appréciée des agents dans cette situation.

Enfin, dans le cadre d'un accord cadre, le groupe « Semaphore », organisme prestataire spécialisé dans le conseil en emploi et dynamisation professionnelle, exerce un accompagnement de nombreux agents inaptes pour raisons de santé, en plus des dispositifs précédents. Des entretiens d'évaluation et de soutien des ateliers de remise en situation professionnelle, des formations, conseils, appui divers sont délivrés. Ainsi, plus de deux mille entretiens, deux cents ateliers thématiques ont été menés, pour un peu plus de deux cents agents.

La délégation à la reconversion et à la mobilité professionnelle assure la mise en œuvre de ces moyens à l'attention de plus de huit cents agents.