



PRITH
GRAND EST

Plan Régional d'Insertion
des Travailleurs Handicapés
en Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

Etude sur les mobilités entre les fonctions publiques et/ou vers le privé des agents en situation d'inaptitude, de handicap ou rencontrant des difficultés de santé

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE



PRITH
GRAND EST

Plan Régional d'Insertion
des Travailleurs Handicapés
en Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

1. Objectifs et méthodologie de l'enquête

Objectifs et méthodologie

Cette enquête se donne pour finalité de faciliter le développement des opportunités de maintien et de reconversion d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi entre fonctions publiques et/ou vers le privé.

Objectifs

- recueillir les expériences des employeurs publics de la région concernant le traitement des besoins de mobilité inter-fonctions publiques et/ou du public vers le privé pour leurs agents en situation d'inaptitude, de handicap ou rencontrant des problèmes de santé.
- Mieux comprendre les relations entre les organisations publiques et les acteurs concernés par la problématique de la mobilité
- Mesurer leur connaissance et l'utilisation des outils de la mobilité
- Recueillir leur point de vue sur les difficultés rencontrées

Cible et périmètre de l'étude

- Employeurs des trois versants de la fonction publique en région Grand Est
- Ayant eu à traiter au cours de ces deux dernières années, de besoins de mobilités d'un ou plusieurs agents en situation d'inaptitude, ou de *handicap* ou rencontrant des difficultés de santé
 - *754 destinataires contactés via le fichier de contacts transmis à la coordination du PRITH Grand Est*
 - *Autres destinataires contactés via le réseau de l'Handi-Pacte*

Modalités

- Questionnaire en ligne
- **113 répondants dont 23 ayant eu à traiter des problématiques de mobilités au cours de ces deux dernières années**






PRITH
GRAND EST

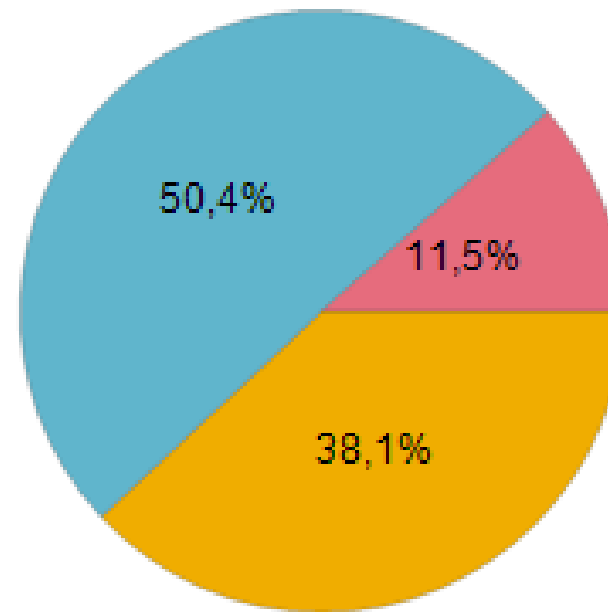
Plan Régional d'Insertion
des Travailleurs Handicapés
en Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

2. Profil des répondants ciblés par l'enquête

Répondants ciblés par l'enquête

- Un total de 113 réponses au questionnaire
- Tous les versants de la fonction publique représentés
- 23 ayant eu à traiter des problématiques de mobilités au cours de ces deux dernières années, soit 20% des répondants

	Nb
 Fonction publique d'Etat	43
 Fonction publique territoriale	57
 Fonction publique hospitalière	13
Total	113



Profil des 23 répondants entrant dans la cible de l'enquête

❑ Versants de la fonction publique

- ➔ FP d'Etat: 11
- ➔ FP Hospitalière: 6
- ➔ FP territoriale: 6



❑ Types d'établissements:

➔ **FP d'Etat:** interministériel (1); Intérieur (1); Educ Nat (1); Ens sup et recherche (2); justice (1); Armées (1); santé (1); écologie (1); Agriculture (1)

➔ **FP hospitalière:** Hôpitaux public (6)

➔ **FP territoriale:** région GE (1); Départements (1); EPCI – etab coopération intercommunale (1); Communes (3)

❑ Fonction des répondants:

- ➔ Responsable RH / manager : 9
- ➔ Référent handicap : 8
- ➔ En charge des questions de mobilité : 2
- ➔ Autres: 4

❑ Près de la moitié des établissements sont implantés dans le département du Bas-Rhin (10 sur 23)

❑ Présence d'un référent handicap dans 18 établissements sur 23 (78%)

❑ Taille des établissements:

➔ **FP d'Etat:** 50 à 349 (4); 350 à 999 (4); 1000 à 9999 (2), plus de 10 000 (1)

➔ **FP hospitalière:** 1 à 349 (1); 350 à 999 (1); 1000 à 3000 (2)

➔ **FP territoriale:** - de 10 (1); 10 à 49 (2); 1000 à 9999 (2)





PRITH
GRAND EST

Plan Régional d'Insertion
des Travailleurs Handicapés
en Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

3. Les expériences de gestion de la mobilité

Les demandes de mobilités traitées et les mobilités effectives dans un autre versant de la fonction publique et/ou vers le privé

Rappel:

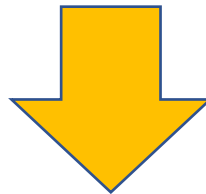
Seulement 23 établissements sur les 113 répondants ont dû répondre à des besoins de mobilité pour des agents en situation de handicap, d'inaptitude ou rencontrant des difficultés de santé.

Les résultats portant donc exclusivement sur ces 23 établissements



☐ Les demandes de mobilité traitées au cours de ces deux dernières années (Question facultatives)

→ 1 demande (4) → 2 demandes (6) → 3 demandes (3) → 4 demandes (3) → 5 demandes (1) → NR (6)



☐ Résultats:

→ 4 établissements disent que ces demandes ont pu déboucher sur une mobilité effective dans un autre versant de la fonction publique (Pour 3 établissements = 1 mobilité)

→ 6 établissements disent que ces demandes ont pu déboucher sur une mobilité effective dans le secteur privé (Pour 2 établissements = 1 mobilité; pour un établissement = 2 mobilités)





PRITH
GRAND EST

Plan Régional d'Insertion
des Travailleurs Handicapés
en Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

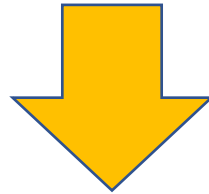
4. Les pratiques pour soutenir – favoriser la mobilité des agents

Connaissance et utilisation de l'offre de services du FIPHFP



❑ Quel degré de connaissance de l'offre de services du FIPHFP?

➔ Sur les 23 établissements répondants, 18 connaissent l'offre de services du FIPHFP (78%); contre 5 ne connaissant pas cette offre (22%)



❑ Quel degré de mobilisation de l'offre de services du FIPHFP?

➔ Parmi les 18 établissements qui disent connaître l'offre de services du FIPHFP, 7 l'ont déjà mobilisée (*non mobilisée: 11*)

Acteurs INTERNES mobilisés dans le cadre de la gestion des situations de mobilité des agents



- **19 répondants** disent avoir pris appui sur des **ACTEURS INTERNES** pour les aides à accompagner les agents en besoin de mobilité. Parmi ces acteurs, les plus sollicités sont les suivants:

Acteurs internes sollicités	Nb des réponses cochées				
	FP Etat	FP Hospitalière	FP Territoriale	Total	% Total
Référent handicap	2	3	4	9	19%
Psychologue du travail	1	2	1	4	9%
Assistant de service social	4	3	0	7	15%
Médecin de prévention / médecin du travail	6	5	2	13	28%
Conseiller mobilité carrière /en évol professionnelle / en reconversion ...	6	3	2	11	23%
Autres	1	2	0	3	6%

NB: Plusieurs réponses possibles / nb d'acteurs mentionnés

Autres acteurs cités:

- « PRFH » (1)
- « direction des soins, direction des ressources humaines, partenaires sociaux » (1)
- « services RH, ergonome, coordination générale des soins, coordination secrétariats médicaux » (1)
- Non précisé (3)

Acteurs EXTERNES mobilisés dans le cadre de la gestion des situations de mobilité des agents



- **15 répondants** disent avoir pris appui sur des **ACTEURS EXTERNES** pour les aides à accompagner les agents en besoin de mobilité. Parmi ces acteurs, les plus sollicités sont les suivants:

Acteurs externes sollicités	Nb des réponses cochées				
	FP Etat	FP Territoriale	FP Hospitalière	Total	% Total
Cap emploi	3	0	3	6	22%
Associations spécialisées	2	0	0	2	7%
Médecin de prévention	2	2	1	5	19%
Plate-forme régionale d'appui à la gestion interministérielle RH (FP Etat seulement)	1	0	0	1	4%
CNFPT (FP territoriale seulement)	0	0	0	0	0%
RHM Grand Est (FP hospitalière seulement)	0	0	3	3	11%
ANFH (FP hospitalière seulement)	0	0	5	5	19%
Autre	2	2	1	5	19%

NB: Plusieurs réponses possibles / nb d'acteurs mentionnés

Autres acteurs cités:

- « Sameth » (1)
- « Centre de rééducation » (1)

Connaissance et mobilisation des outils/dispositifs pour construire et formaliser le projet professionnel de l'agent



☐ Trois outils/dispositifs principalement connus et utilisés:

- Le bilan de compétences (59%)
- L'accompagnement par un conseiller carrière/mobilité/évolution professionnelle (59%)
- Le bilan professionnel (36%)

Mobilisation outils / dispositifs pour construire et formaliser le projet professionnel de l'agent	oui		Non		Ne connais pas		total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Le bilan de compétences	13	59%	8	36%	1	5%	22	100%
Le bilan professionnel	8	36%	10	45%	4	18%	22	100%
Des enquêtes métiers auprès de professionnels	4	18%	12	55%	6	27%	22	100%
Le PSOP-Prestation spécifique d'orientation professionnelle	2	9%	14	64%	6	27%	22	100%
Un accompagnement par un conseiller carrière / mobilité / évolution professionnelle	13	59%	6	27%	3	14%	22	100%
Total	40	36%	50	45%	20	18%	110	100%

Autres outils mobilisés :

- « ANFH pour formation de reconversion » (1)
- « Congé de Formation Professionnelle » (1)
- « Formation » (1)
- « immersion professionnelle » (1)
- « mise en situation professionnelle » (1)

Connaissance et mobilisation des outils/dispositifs pour adapter les compétences de l'agent



- **Une utilisation assez conséquente du plan de formation (55%) et du congé de formation (41%)**

Mobilisation outils / dispositifs pour adapter les compétences de l'agent	oui		Non		Ne connais pas		total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Le plan de formation	12	55%	7	32%	3	14%	22	100%
Le congé de formation professionnelle	9	41%	10	45%	3	14%	22	100%
Le CPF / CPA - Compte personnel de formation	6	27%	13	59%	3	14%	22	100%
Total	27	41%	30	45%	9	14%	66	100%

Autres outils mobilisés :

- « Des parcours tremplin au sein de l'établissement sur d'autres métiers » (1)
- « Le dispositif des modules APP » (1)

Connaissance et mobilisation des outils/dispositifs pour permettre à l'agent de découvrir un autre environnement de travail/métier/activité ou un autre établissement



□ Une bonne utilisation des stages d'immersion ou d'observation

Mobilisation outils / dispositifs pour permettre à l'agente de découvrir un autre environnement de travail/métier/activité ou un autre établissement	oui		Non		Ne connais pas		total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Un stage d'immersion ou d'observation	12	55%	7	32%	3	14%	22	100%
PMSMP-Période de mise en situation en milieu professionnel	5	23%	14	64%	3	14%	22	100%
La mise à disposition	4	18%	15	68%	3	14%	22	100%
Total	21	32%	36	55%	9	14%	66	100%

Autres outils mobilisés :

- « poste tremplin » (1)

Utilisation de la PPR - période préparatoire au reclassement

(FP d'Etat et FP territoriale seulement: 16 répondants)



- Sur les 16 établissements de la fonction publique d'Etat ou de la fonction publique territoriale, 5 seulement ont utilisé la PPR pour des agents reconnus inaptes à leurs fonctions
- Seulement un établissement a indiqué que la PPR a permis une reconversion d'un ou plusieurs agents au sein d'un autre versant de la fonction publiques et aucun n'a mentionné une reconversion vers le secteur privé



PRITH
GRAND EST

Plan Régional d'Insertion
des Travailleurs Handicapés
en Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

4. Les freins à la mobilité

Les principaux freins à la mobilité identifiés par les établissements interrogés



❑ Freins 'non identifiés' par les employeurs comme tels:

- Rémunération
- Motivation de l'agent à suivre une formation
- Financements des actions

❑ Freins identifiés comme tels:

- Motivation de l'agent à engager une démarche de mobilité
- Niveau de qualification
- Mobilité géographique
- Méconnaissance des perspectives de mobilité

Mobilisation outils / dispositifs pour permettre à l'agente de découvrir un autre environnement de travail/métier/activité ou un autre établissement	Pas du tout		Plutôt non		Plutôt oui		Tout à fait		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
La rémunération	7	32%	8	36%	4	18%	3	14%	22	100%
La catégorie de l'agent (A/B/C)	6	27%	6	27%	6	27%	4	18%	22	100%
La mobilité géographique	5	23%	4	18%	10	45%	3	14%	22	100%
La méconnaissance des perspectives de mobilité inter-fonction publique et/ou vers le secteur privé (y compris connaissance des métiers porteurs, passerelles existantes, etc)	5	23%	4	18%	8	36%	5	23%	22	100%
Le niveau de qualification de l'agent	4	18%	4	18%	10	45%	4	18%	22	100%
La motivation de l'agent à suivre une formation	7	32%	7	32%	6	27%	2	9%	22	100%
La motivation de l'agent à engager une demande de mobilité	4	18%	3	14%	10	45%	5	23%	22	100%
Le handicap de l'agent	5	23%	6	27%	8	36%	3	14%	22	100%
Le financement des actions nécessaires à la mise en oeuvre du projet (formation, bilan de compétences, etc)	10	45%	4	18%	5	23%	3	14%	22	100%
Total	53	27%	46	23%	67	34%	32	16%	198	100%

Autres freins identifiés:

- « Les agents n'arrivent pas à se projeter dans une autre administration. La mobilité est facteur d'insécurité » (1)
- « les agents ne sont pas prêts à quitter la DIR Est et soubattent conserver un métier porté sur l'extérieur, avec des travaux sur terrain » (1)
- « plutôt que la catégorie de l'agent, il faudrait s'attacher aux compétences. lorsqu'un enseignant (A) veut postuler sur une autre fonction publique et une autre catégorie (B ou C), son revenu élevé est un frein ».

Les facteurs facilitants la mobilité et les préconisations / suggestions des répondants pour favoriser, améliorer la mobilité

❑ Facteurs facilitants identifiés :

- « la motivation de l'agent et son investissement dans son projet professionnel, les outils mis à dispositions pour évaluer les compétences et les projets des agents la collaboration des acteurs : ressources humaines, assistant social, conseiller de prévention, médecin de prévention »
- « réseau de connaissances »

❑ Préconisations/suggestions à formuler pour favoriser et améliorer la mobilité vers le privé et/ou inter-fonctions publiques:

- « le Handi-pacte permettait aux différents partenaires de se rencontrer et de pouvoir partager des situations. Avec le COVID nous sommes éloignés. la PFRH nous réunissait également et cela permettait d'agrandir le réseau »
- « mettre en place une plate forme de postes (comme la place de l'emploi public) dédiée aux agents en situation de reclassement professionnel avec changement statutaire due à une inaptitude »
- « Une meilleure coordination entre les différentes administrations et/ou le secteur privé et la mise en place de partenariats ».



PRITH
GRAND EST

Plan Régional d'Insertion
des Travailleurs Handicapés
en Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

5. Les suites à donner

Les suites à donner à l'enquête:

☐ Pistes de travail:

- Professionnaliser les employeurs publics via l'appropriation des **outils de la mobilité**
 - **Piste de travail à envisager dans le cadre du Handi-Pacte Grand Est en 2021**
- Donner à l'employeur public les bonnes pratiques en matière d'accompagnement notamment de postures lors de situations de transitions professionnelles pour les agents en situation de handicap, d'inaptitudes et/ou rencontrant de problématiques de santé (médiation, travail sur les freins à la mobilité de l'agent, etc)
- Enclencher/ Renforcer une réflexion partenariale entre les différents versants de la fonction publique par la **construction d'un réseau inter-fonction publique régional et/ou territoriale** (Travail sur les perspectives de mobilité inter-fonctions publiques, sur les compétences transversales, les passerelles et initiatives innovantes en la matière...)