

Dispositif de remédiation des personnels du 2nd degré « en difficulté professionnelle »

Les personnels qui connaissent des difficultés professionnelles récurrentes sont accompagnés pour retrouver une activité professionnelle de qualité. Le cas échéant, et au regard des besoins du service, ils peuvent vouloir envisager une évolution professionnelle (mobilité, reconversion professionnelle...).

Ces personnels ont bénéficié de l'accompagnement individuel prévu par les statuts particuliers, par le chef d'établissement et/ou le corps d'inspection, qui ont vocation à mettre en place tous les leviers à leur disposition : entretien, conseil, visite conseil, amélioration des conditions de travail, accompagnement/conseils/échange avec des pairs, appui de l'équipe disciplinaire, formation, etc.

Lorsque cet accompagnement statutaire n'a pas produit les effets escomptés, c'est-à-dire en cas de constat de l'échec des actions menées pour modifier des pratiques professionnelles, le DRH est alerté et un dispositif de remédiation piloté par le service RH de l'académie est mis en place selon les principes et modalités suivants.

1. Etablir un diagnostic partagé

L'adhésion au dispositif (constat partagé des difficultés, objectifs, participation aux actions, etc.) est une des clés de la réussite de la prise en charge.

L'objectif est de permettre à l'agent :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur ses difficultés, sur son parcours professionnel, lors d'un entretien individuel avec un professionnel formé à la conduite d'entretien et un membre du corps d'inspection.
En cas de difficultés d'ordre personnel (aspects médico-sociaux), l'agent est orienté vers les personnels ressources compétents (médecin, assistant de service social, correspondant handicap...);
- de cerner les compétences à reconnaître, acquérir ou développer ;
- de disposer, à partir d'une évaluation de sa situation, sur la base d'un diagnostic partagé, d'une stratégie de formation, voire de reconversion professionnelle, lui permettant de construire et de préciser son projet et d'en vérifier la faisabilité ;
- de disposer d'un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs et les leviers pour le mettre en œuvre.

Ce diagnostic est établi sous la responsabilité du DRH :

Sous la responsabilité du DRH, des équipes pluridisciplinaires pouvant utilement comporter des psychologues du travail, des conseillers en mobilité et carrière, des correspondants handicap, le médecin de prévention, l'assistant de service social, peuvent être mobilisées : Y sont notamment parties prenantes, les corps d'inspection, les chefs d'établissement, l'INSPE, les formateurs, les représentants des services académiques de formation, de gestion des personnels, etc.

ANNEXE 2

2. Mettre en place un plan d'actions gradué

Le dispositif mis en œuvre doit être gradué, contrôlé et évalué. Il peut se prolonger sur une ou plusieurs années. En fonction des difficultés observées, le dispositif pourra être renforcé.

A l'issue de la phase de diagnostic, un plan d'actions est élaboré sous la responsabilité du service RH, qui comprend :

- les étapes et les objectifs intermédiaires à atteindre ;
- le parcours de formation envisagé ;
- les dispositifs et prestations à mobiliser (ex : accompagnement par un pair, un référent, tutorat, bilan de compétences, entretiens, le cas échéant, modalités particulières d'enseignement : poste adapté, horaires allégées, etc.) ;
- le calendrier prévisionnel ;
- les résultats attendus.

Un document de synthèse, comprenant le compte rendu de l'entretien, est remis à l'agent récapitulant les difficultés évaluées, la description du projet d'évolution professionnelle en fonction de ces difficultés, les stratégies mises en œuvre, le plan d'actions. L'agent est associé à l'élaboration de ce document qui est signé par ses soins.

Les documents produits à l'occasion de la mise en œuvre du dispositif et de son évaluation sont classés au dossier administratif de l'agent.

3. Suivre et accompagner l'agent / Evaluer les effets du dispositif

Une personne ressource au sein de la DRH est identifiée pour permettre à l'agent d'avoir un interlocuteur tout au long du processus de remédiation, jusqu'à sa concrétisation.

Un bilan est effectué à chaque étape intermédiaire du plan d'actions, permettant d'adapter celui-ci en tant que de besoin. A l'issue du dispositif mis en œuvre, une évaluation est effectuée.

4. En cas d'échec du dispositif de remédiation

Lorsqu'à l'issue de l'évaluation du dispositif de remédiation, des difficultés importantes persistent, l'administration peut être amenée à prendre d'autres mesures :

- la reconversion professionnelle si cette piste n'a pas été envisagée en amont, dès lors que l'agent ne peut pas exercer de manière satisfaisante ses fonctions et qu'il est possible de concilier l'intérêt du service et de l'agent : changement de discipline, détachement, congé de formation professionnelle, période de préparation au reclassement ;
- le licenciement pour insuffisance professionnelle lorsque l'intérêt du service justifie cette mesure. Le déclenchement de cette procédure suppose une certaine permanence dans le comportement de l'agent, les actes découlant de sa manière de servir révélant des carences profondes et irrémédiables, l'agent se montrant incapable de modifier positivement sa manière de servir, malgré l'accompagnement renforcé dont il a fait l'objet.