

Questions pour Châtenay malabry

1. Quelles données avez-vous déjà en votre possession concernant vos fonctionnaires ? Surtout par rapport aux données confidentielles (arrêts maladie, etc) et aussi par rapport aux informations basiques.

Nous avons un logiciel RH qui permet de gérer la carrière, les absences de tout type et la paie des agents travaillant pour la ville. Nous avons donc toutes les données nécessaires les concernant (situation administrative, dates de naissance, arrêts de travail, etc.) enregistrées dedans.

2. Quelles données pourront nous demander en compléments de ce que vous avez déjà ? Données en temps réel ?

Les données nécessaires pourront être demandées dans le respect des règles RGPD.

3. Avez-vous assez de données ou nous devons faire une recherche/ une campagne de communication ?

Il est probable que nous ayons les données nécessaires à moins que d'autres soient identifiées au regard des critères que vous pourriez reconnaître comme facteurs d'identification de l'usure professionnelle.

En revanche, nous avons des données dans les dossiers administratifs qui ne sont pas dans notre outil RH tels que les diplômes des agents.

4. Pouvons-nous obliger un employé du public à se créer un compte sur notre solution ?

A voir. C'est toujours une question complexe surtout quand des personnes ne savent pas utiliser l'outil informatique. Tous les agents n'ont pas d'adresse mail professionnelle et tous n'ont pas d'adresse mail personnelle.

Pour les congés par exemple, nous avons créé un profil de « référent » qui saisit à la place de certains agents.

5. Avez-vous déjà en votre possession une donnée qui hiérarchise, du plus risqué au moins risqué, les différents postes/métiers qui ont tendance à donner lieu à une usure professionnelle ?

Non

6. Quelles sont les limites des outils externes utilisables vis-à-vis des données (exemple d'outils externes possiblement utilisables : ChatGPT, Google...) ? sommes-nous obligés de tout développer en interne ou pouvons-nous utiliser des outils externes ?

A voir avec notre service informatique pour les contraintes techniques, garant de la sécurisation des données.

7. Existe-t-il une plateforme commune pour tous les fonctionnaires ? Si oui, est-elle indispensable pour les fonctionnaires ? Doivent-ils se connecter au minimum une fois par mois (ou une autre fréquence)?

Un intranet est en cours d'élaboration. Il sera accessible à tous les agents mais il n'y a pas de contrainte de connexion.

8. Est-ce que si on envoie un mail régulier pour la prévention ou la collecte de données, la mairie s'en occupera ?

Oui.

9. Le projet se limite-t-il seulement aux fonctionnaires / aux agents du service publique ou à tous les habitants ?

Le projet ne concerne que les agents publics employés par la collectivité (fonctionnaires et contractuels).

10. Le projet se limite-t-il uniquement à l'identification des personnes à risque de développer une usure professionnelle, ou faut-il également ajouter la mise en place d'un plan de suivi de reconversion ?

Le projet comprend 2 volets :

- un outil pour détecter les profils à usure professionnelle ;
- une cartographie des métiers éligibles à l'accueil d'agent en reconversion professionnelle, en dépassant les stéréotypes des professions dites masculines ou féminines, associé à des parcours types de formation vers ces métiers

Il y a bien ces deux aspects à étudier.

11. Est-ce que vous avez déjà une base de liens entre les métiers possibles à la reconversion et les métiers des profils d'usure pro ?

Non. La croyance va souvent vers la reconversion sur un emploi administratif mais nous essayons d'ouvrir systématiquement à d'autres métiers.

Actuellement la reconversion s'effectue au cas par cas dès qu'il se présente mais notre objectif par l'outil du projet est d'anticiper le reclassement des agents.

12. Comment détecter les profils de personnes qui ont de l'usure pro ? Juste avec l'âge, les arrêts maladie et un formulaire ?

Cette question fait partie intégrante du projet. Quelles caractéristiques intégrer à l'outil pour les identifier et permettre l'anticipation des actions à mettre en œuvre pour conduire le changement vers un autre métier?

13. Y a-t-il besoin d'avoir accès à tous les postes, ce qu'ils font et qui est proche d'avoir de l'usure pro ? Besoin d'avoir des formulaires ?

Il est probable qu'une liste des métiers existants dans la collectivité soit nécessaire au même titre que les caractéristiques de chacun d'entre eux (missions, contraintes, etc.).

14. Est-ce qu'il y a une charte graphique ?

Oui

15. Concernant l'apparence de l'outil, souhaitez-vous conserver l'identité visuelle du site de la ville ou pouvons-nous être libres lors de la création ? (Vous souhaitez mettre en avant les métiers ou il y a le plus de demande ou ceux qui se rapprochent le plus du profil de la personne en usure professionnelle)

Il n'y a pas d'impératif au niveau de l'apparence dans la mesure où l'outil ne sera pas à destination de tous mais accessible uniquement à la Direction Générale, la DRH, la responsable formation et la chargée de recrutement.

Je pense que les métiers doivent être associés au profil de l'usure professionnelle pour que le résultat soit performant.

16. Est-ce qu'on le lie à une base de données qui existe déjà ?

Oui le logiciel RH (CIRIL)

17. Quels seront les utilisateurs possibles dans l'app ? RH / employé de la mairie / autre ?

Direction Générale, RH, médecin du travail

18. Quelles sont les fonctionnalités qui sont nécessaires dans l'app ? (dashboard / liste des personnes à reconverter / autres)

Pas d'impératif à ce stade.

19. A quel point vous voulez automatiser l'outil ? Juste de la rentrée d'information / de donnée ? Sur les propositions métier ? Est-ce qu'il y a quand même un contact humain à la fin ? Enlever l'encadrement par un de vos professionnels ?

Nous aimerions que l'outil extrait de notre base RH les agents susceptibles d'être en usure professionnelle avec peut-être une période de survenance des « symptômes » (5 ans, 10 ans). Ou alors un autre outil dans lequel nous pourrions importer les données nécessaires pour aboutir à l'extraction.

Il y aura toujours un contact humain à la fin pour évaluer le retour des données extraites et avancer sur le parcours à mener.

20. Est-ce que vous avez un processus déjà mis en place ? Quels outils disposez-vous actuellement ?

Le processus actuel concerne uniquement les agents dont l'instance médicale à reconnue l'inaptitude au poste. On applique alors la période préparatoire de reclassement avec formation, stage d'immersion dans des services, etc.

On n'a pas d'outil dédié à l'anticipation de l'usure professionnelle.

21. Vous attendez une web app / une landing page / un dashboard / autre ?

On compte sur vous pour proposer une solution qui vous semble appropriée.

22. Y a-t-il besoin de faire un benchmark ?

Pourquoi pas mais je pense qu'il n'y a pas beaucoup de structures qui travaillent ce sujet.

23. Est-ce qu'il y a une liste de parcours de formation ? des coach / des sites / autres, pour permettre la cartographie.

Il existe un plan de formation.

24. Comment définissez-vous en temps normal une personne en usure professionnelle ?

Une personne qui commence à s'absenter, en baisse de motivation, qui a des difficultés à assurer les missions de son poste. qui commence à avoir des problématiques physiques ou mentales.

25. Existe-il un document ou une étude contenant les métiers avec le plus de reconversion et si oui est-il détaillé (combien de temps avant la reconversion, Reconversion ou arrêt total du travail)

Il n'y en a pas au sein de la collectivité.

26. Quelles sont les données que vous récupérez auprès des personnes en situation d'usure professionnelle ?

Le parcours professionnel, le CV, les diplômes, permis de conduire éventuellement, les centres d'intérêts, etc. tout élément permettant de trouver l'emploi d'accueil en reconversion.

27. Pouvez-vous nous fournir des statistiques sur les cas d'usure professionnelle enregistrés dans votre municipalité au cours des dernières années ?

2 à 3 personnes par an tous secteurs confondus (Petite Enfance, Animation, restauration, Insertion) font l'objet d'un reclassement sur décision médicale. Toutefois des agents dont nous n'avons pas les statistiques, sont en situation de difficultés. Nous souhaitons qu'ils soient identifiés et accompagnés.

28. Connaissez-vous d'autres villes/communes, qui possèdent un outil similaire à celui désiré ? (Si oui, lesquelles ?) Avez-vous un répertoire des bilans de compétences pour les différents métiers

Non.

Des fiches de postes existent pour chaque métier. Pas de base de données sur ce thème.

29. Est-ce que les RH ont le temps et la capacité de faire un entretien annuel pour détecter cette usure grâce à l'outil ?

Oui, la responsable formation a également comme mission d'accompagner les agents concernés vers un autre métier.

30. Est-ce qu'on imagine un formulaire en ligne qui serait envoyé à chaque fonctionnaire sachant que 10% des français ont des difficultés avec les outils informatiques ?

C'est gérable en collaboration avec les services.

31. Est-ce qu'ils attendent des propositions ou est-ce qu'ils attendent qu'on dev le site ou le logiciel ?

Le développement de l'outil.

32. Sur quel environnement technique êtes-vous actuellement ?

CIRIL RH

33. Quelle est la fréquence des visites médicales et quelle est le niveau d'accompagnement actuel ?

Visite médicale obligatoire une fois tous les 2 ans pour tous les agents.

Visite régulière pour les agents nécessitant un suivi particulier.

Un médecin du travail travaille pour la ville et nous accompagne sur les aménagements de poste et les restrictions médicales du personnel.

34. Est-ce qu'on a la donnée des compétences requise pour un métier ?

Via les fiches de postes.

35. Est-ce qu'il y a des propositions de formations pour les personnes en reconversion ?

Oui, en fonction des besoins de l'agent et des postes existants dans la collectivité.

36. Est-ce qu'on doit faire une campagne de com pour récupérer les données ?

On pourra le faire pour alimenter l'outil si nécessaire.

37. Est-ce que les RH ont des emails/identifiants uniques au nom de la mairie ?

Oui ce sont des emails nominatifs.