



Sécurisation des parcours professionnels des travailleurs handicapés

Notions clés

Parcours professionnel

Le parcours professionnel représente l'ensemble des mouvements opérés par un collaborateur au cours de sa carrière au sein d'une ou plusieurs administrations/établissements publics/entreprises

Sécurisation

Action de sécuriser c'est-à-dire à la fois :

- Apporter des garanties
- Rassurer
- Donner confiance

La notion émerge pour la première fois dans les travaux de Jean Boissonnat en 1995 et d'Alain Supiot en 1999; Ces travaux n'utilisent pas explicitement l'expression de « sécurisation des parcours professionnels » mais ils mettent l'accent sur la notion de parcours, parcours marqués par une multiplicité de statuts (chômeur, stagiaire de la formation professionnelle, indépendant, bénévole) au risque d'une discontinuité des droits sociaux.

Depuis bientôt cinq ans, **le handicap est le premier motif de saisine** du Défenseur des droits en matière de discrimination



L'**emploi** le premier domaine dans lequel s'exercent ces discriminations



D'après le baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, le fait d'être **en situation de handicap** ou de souffrir de maladies chroniques **multiplie par trois le risque de discrimination au travail**



Environ **80%** des saisines que reçues concernent **l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi**

La sécurisation des parcours professionnels est un processus managérial qui propose aux employeurs publics d'être des **acteurs proactifs** dans la capacité de leurs agents à envisager une carrière respectant à la fois leurs choix individuels et les contraintes liées aux règles statutaires (ou non) de gestion des emplois.

Ce processus ne peut fonctionner sans l'appui sur la **compétence** comme clef d'entrée dans l'emploi et d'évolution professionnelle

Initiatives employeurs



Au-delà du recrutement et du maintien dans l'emploi, le FIPHFP a souhaité présenter les actions mises en œuvre pour assurer aux agents en situation de handicap un déroulé de carrière comme tout agent.

Accompagner la promotion des fonctionnaires BOETH, par le Ministère de la Transition Ecologique

Contexte : mise en œuvre à l'échelle du pôle ministériel de l'expérimentation de promotions des fonctionnaires BOETH dans un corps de catégorie supérieure (Loi de Transformation de la fonction publique – art.93)

Objectif : valoriser les compétences des agents fonctionnaires en situation de handicap, favoriser leurs promotions et ainsi élargir leurs perspectives d'évolution professionnelle.

Les particularités de l'expérimentation :

- des promotions supplémentaires par rapport à celles autorisées annuellement par corps de fonctionnaires, réservées aux personnes en situation de handicap,
- des postes identifiés à l'avance.

Une commission de sélection est constituée par la DRH pour chaque avis d'appel à candidature.

Les candidats peuvent candidater sur l'ensemble des postes offerts publiés sur le site des concours du pôle ministériel.

Ils remplissent un dossier de candidatures composé d'un état des services, une copie du document justifiant la qualité de BOE et un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

La sélection s'effectue en 2 phases :

- Présélection par la commission sur la base d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) rempli par le candidat,
- Sélection au cours d'un entretien avec la commission d'une durée de 45 minutes au plus.

Les lauréats sont détachés pendant un an dans le corps de promotion et reclassés, conformément aux dispositions du statut particulier du corps applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

Ils suivent une formation statutaire adaptée. Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique. A l'issue de la période de détachement, la commission procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire. Il s'agit de la même commission que celle chargée d'évaluer l'aptitude des candidats au moment de l'accueil en détachement.

Si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré dans le corps de détachement, l'autorité administrative procède à son intégration.

Les actions mises en place

- ✓ Des appels à postes auprès des services, accompagnés de mesures incitatives pour les convaincre de s'engager dans le dispositif.
- ✓ Une procédure de sélection qui s'est déroulée sur les mois d'août 2021 et septembre 2021 : 45 candidats ont été sélectionnés sur dossier en vue d'être auditionnés par le jury.
- ✓ A l'issue des auditions, 16 lauréats ont été admis sur liste principale : 2 dans le corps des attachés, 2 dans le corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat, 3 dans le corps des techniciens du développement durable et 9 dans le corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable.

Initiatives employeurs



Au-delà du recrutement et du maintien dans l'emploi, le FIPHFP a souhaité présenter les actions mises en œuvre pour assurer aux agents en situation de handicap un déroulé de carrière comme tout agent.

La sécurisation des parcours professionnels des salariés en situation de handicap par la Cnav

Contexte : en 2019, lors d'un bilan préparatoire visant au renouvellement de la convention avec le FIPHFP, des collaborateurs en situation de handicap ont exprimé des doutes sur leur développement de carrière au sein de la Cnav.

Objectif : mener une étude des procédures et outils relatifs à l'évolution professionnelle afin de s'assurer de la prise en compte effective du handicap et le cas échéant de mener des actions correctrices.

La Cnav a souhaité s'assurer de sa capacité à accompagner tous les talents, sans que les processus RH ne créent de différence de traitement occasionnant un déroulé de carrière moins favorable. Dans ce cadre, la Caisse a donc sollicité un cabinet externe spécialisé dans les RH et le handicap pour mener une étude des procédures et outils relatifs à l'évolution professionnelle afin de s'assurer de la prise en compte effective du handicap et le cas échéant de mener des actions correctrices. L'étude s'est déroulée en plusieurs temps :

- Une enquête qualitative (entretiens individuels et collectifs avec des personnes en situation de handicap, des RH et des managers) avec des récits de vies professionnelles qui permettent d'incarner les expériences des collaboratrices et collaborateurs.
- Une analyse documentaire (rapport d'activité, guide managers, analyse de plusieurs entretiens annuels d'évaluation, support d'aide à l'évolution, formation, sensibilisation) avec la production d'une cartographie et l'analyse des dispositifs au regard du handicap.
- Une analyse de données RH sur 3 à 5 ans (accès à la formation, évolution du point de compétences, de la rémunération, mobilité...).
- Des propositions d'actions concrètes sur l'ensemble des axes : atelier de candidatures pour les PSH, accompagnement « empowerment » avec un coach spécialisé, ajouts dans les fiches entretiens professionnels et dans le Guide managers, déploiement de formations lutte contre les discriminations pour tous et management des singularités pour les managers, déclenchement systématiquement un entretien RH quand une PSH fait part d'un souhait d'évolution, témoignages vidéos et infographies de success-stories...

Sur l'ensemble des indicateurs étudiés, si le développement salarial est identique pour tous, l'analyse a montré que les effectifs de salariés en situation de handicap sont légèrement en deçà de l'ensemble de la population pour l'accès à la formation et l'accès à la mobilité verticale ou horizontale.

Les actions mises en place

A la suite de cette étude, trois ateliers de travail ont été organisés pour construire un plan d'actions avec comme engagement de suivre un certain nombre d'indicateurs.

- ✓ La SEEPH sera consacrée à la sécurisation des parcours. Les salariés en situation de handicap pourront bénéficier d'ateliers collectifs et des accompagnements individuels pour travailler sur leurs parcours et leurs projections. Ces actions seront ensuite reconduites chaque année.
- ✓ Des coachs internes sont désormais à disposition pour soutenir et accompagner l'empowerment des salariés en situation de handicap et la réassurance sur ses propres capacités.
- ✓ Des actions à destination de managers sont également prévues.