



LES WEBINAIRES HANDICAP & EMPLOI DU FIPHFP

**La sécurisation des parcours professionnels
des personnes en situation de handicap**

9 juin 2022

Préambule



Pas de
caméra



Pas de
micro



N'hésitez pas
à poser vos
questions

Au programme

Éléments de cadrage

- La sécurisation des parcours, de quoi parle-t-on ?
- Quelles sont les obligations de l'employeur ?
- Zoom : pourquoi faut-il sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap ?

Regards croisés, l'approche de la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap vue par

- La Caisse nationale d'assurance vieillesse : étudier les processus afin d'assurer la sécurisation des salariés BOE
- Le Ministère de la transition écologique, cohésion des territoires, mer : accompagner la promotion des fonctionnaires BOE par la mise en place de l'article 93 de la Loi de transformation de la Fonction publique

Echanges avec les participants

Les intervenants



evocare
Groupe Arthur Hunt

Guillaume LUGAGNE

Directeur
EVO CARE



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
& ACTION
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Fabienne TROMBERT

Cheffe de bureau de l'appui au service pour les recrutements
Ministère de la transition écologique, cohésion des territoires, mer

Loïc SEDILLOT

Chargé de mission planification



Cnav Retraite
& Action
sociale
— Sécurité sociale —

Jérôme FRITEAU

DRHt

Christelle BRUNET

référente nationale handicap

Caisse nationale d'assurance vieillesse





Guillaume LUGAGNE



La sécurisation des parcours professionnels : de quoi parle-t-on ?



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 (salarié, chômeur, stagiaire de la formation professionnelle, indépendant, bénévole) au risque d'une discontinuité des droits sociaux.

[...]Ces travaux ont inspiré les organisations syndicales, soucieuses de mettre l'accent sur la sécurisation des parcours et sur un meilleur accompagnement des demandeurs d'emploi. Mais l'utilisation d'un même terme peut recouvrir des conceptions différentes.

Quelles que soient les analyses du marché de l'emploi proposées, toutes s'accordent à dire qu'il est nécessaire de prendre en compte la dynamique des parcours professionnels ; parcours qui sont, pour certains, plus discontinus aujourd'hui qu'hier.

Protéger les mobilités. Il s'agit de passer d'une vision statique, qui tend à maintenir coûte que coûte les emplois existants, à une vision dynamique qui protège les mobilités, évite les ruptures brutales, longues ou « déqualifiantes » et qui garantit un certain nombre de droits tout au long de la carrière.

Un constat partagé. Toutes les analyses font aussi le constat que les mobilités, choisies pour les uns mais trop souvent subies pour les autres, sont plus fréquentes ; que les passages par le chômage sont plus nombreux ; qu'un risque d'exclusion reste important du fait de la longueur des épisodes de chômage ou par manque de qualification ou encore qu'il existe un fort sentiment d'insécurité professionnelle, au-delà bien souvent du risque réel de perdre son emploi.



La sécurisation des parcours professionnels dans la Fonction publique



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 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.

Contexte et enjeux

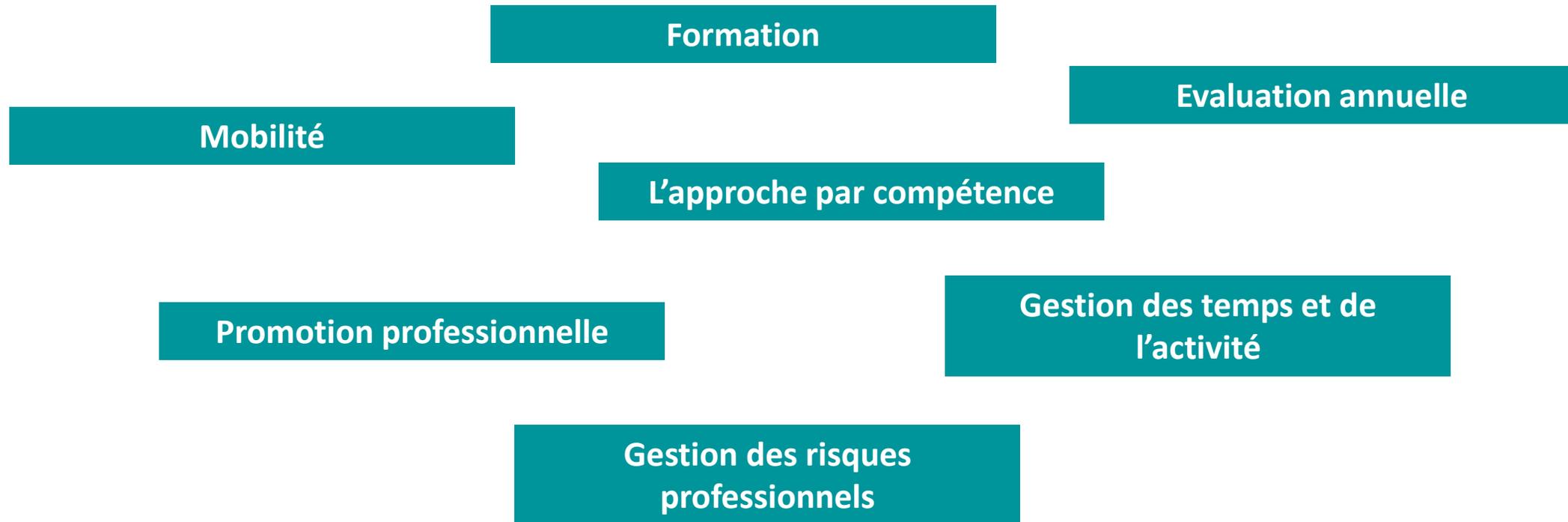


- Toutes fonctions publiques confondues (Etat, territoriale, hospitalière) : 70% de personnel titulaire / 30% de personnel contractuel de droit public
- Des attentes envers le statut qui ont évolué : 57% des fonctionnaires se disent prêt à changer de carrière
- Un regard de la société qui a changé : crise de l'hôpital, de la justice, de l'éducation...
- Loi de Transformation de la Fonction publique : diversification des modes de recrutement, abandon de la note administrative, modification des critères de calcul des primes...

>>> La sécurisation des parcours professionnels implique de substituer une gestion individualisée des personnes sur le temps long à la gestion collective et uniforme d'un statut définitif



Les principes fondamentaux de mise en œuvre d'une politique de sécurisation des parcours professionnels



Une impulsion du Gouvernement



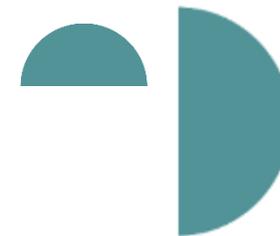
Recruter ne suffit pas, nous sommes face à des enjeux salariaux, où il est nécessaire de permettre une progression de carrière et d'accompagner les transitions professionnelles.

C'est un enjeu social, la diversité est une source de richesse qui apporte à tout le collectif en termes de management ou d'amélioration des conditions de travail.



Intervention Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat en charge du handicap
Préfecture de région - 29 juin 2021





L'avis du Défenseur des droits

- 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 reçoivent concernent **l'évolution de carrière** et le maintien dans l'emploi.

Fabienne Jégu, expert handicap auprès du Défenseur des droits
Rencontres professionnelles CIDJ – 30 mai 2022





Fabienne TROMBERT
Loic SEDILLOT





MINISTÈRES TRANSITION ÉCOLOGIQUE COHÉSION DES TERRITOIRES TRANSITION ÉNERGÉTIQUE MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Mise en œuvre du dispositif
expérimental pour la promotion des
agents en situation de handicap par le
pôle ministériel**



1- Contexte et objectif du dispositif expérimental

Contexte :

La loi de transformation de la fonction publique (LTFP) prévoit une gestion plus inclusive des ressources humaines par le renforcement de l'égalité professionnelle et de l'aménagement des parcours professionnels pour les travailleurs handicapés.

Elle propose plusieurs outils expérimentaux, notamment un **dispositif de promotion en catégorie supérieure réservé aux personnes en situation de handicap**.

Engagée dans une politique volontariste d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, **la DRH du pôle ministériel a décidé de mettre en œuvre ce dispositif expérimental dès 2021**.

Et ensuite ? Le protocole ministériel en faveur des personnes handicapées négocié en 2022 avec les organisations syndicales prévoit de poursuivre le dispositif après 2021 et d'ouvrir au moins 15 à 20 postes de promotion en catégorie supérieure chaque année aux personnes handicapées.

Objectif du dispositif expérimental : accompagner les parcours professionnels et les développements de carrière des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.



- Valoriser leurs compétences
- Favoriser leur promotion



2- Présentation du dispositif expérimental



Le dispositif est prévu par l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il s'agit d'une sélection dérogatoire et expérimentale ouverte pour les fonctionnaires en situation de handicap, leur permettant d'accéder à un corps de niveau supérieur.

Sa mise en œuvre est prévue **jusqu'au 31 décembre 2026.**

Les modalités pratiques de la sélection sont définies par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020.



Qui peut bénéficier du dispositif dérogatoire ?

La procédure est ouverte à tous les fonctionnaires remplissant les deux conditions cumulatives suivantes :

- ✓ appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH),
- ✓ justifier d'une certaine durée d'années de services publics. La durée de services publics exigée est celle prévue par le statut particulier du corps de promotion pour l'accès à ce corps par la voie du concours interne.



Le justificatif doit être à jour à la date de l'inscription

Les particularités du dispositif expérimental :

- **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**

Il est donc nécessaire de mobiliser les services employeurs pour qu'ils proposent des postes adaptés (ni trop exposés, ni trop isolés).

Une fois les postes sélectionnés, ces derniers font l'objet d'un ou plusieurs avis d'appel à candidatures publiés sur le site des concours du pôle ministériel.

Une commission de sélection est constituée par la DRH pour chaque avis d'appel à candidature. Les commissions sont composées :

- d'un(e) représentant(e) l'autorité administrative,
- **d'un(e) correspondant(e) handicap,**
- du ou de la chargé(e) de mission du corps de détachement/promotion de la DRH/D/MS3P ou directeur(trice) du CVRH représentant la DRH.

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 de :

- Un état des services
- Une copie du document justifiant de l'appartenance à une des catégories de l'obligation des travailleurs en situation de handicap (BOETH)
- 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 1 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**.



3- Comment la DRH et les services ont mis en œuvre le dispositif en 2021

SESSION 2021

En 2021, grâce à la mobilisation des services, 4 postes de catégorie A et 14 postes de catégorie B ont été proposés pour des promotions dans les 4 principaux corps du pôle ministériel :

- Attachés d'administration de l'Etat,
- Ingénieurs des travaux publics de l'Etat,
- Techniciens du développement durable,
- Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable.

Notre pôle ministériel est un des tous premiers à expérimenter le dispositif avec un nombre de postes aussi conséquent.

SESSION 2021

Les postes sélectionnés ont fait l'objet de **7 avis d'appel à candidatures publiés sur le site des concours.**

Les candidats ont eu un mois pour s'inscrire (du 30/06/2021 au 30/07/2021)

58 candidats se sont présentés formulant 73 candidatures (40 femmes et 18 hommes), dont 41 candidatures du pôle ministériel.

La procédure de sélection s'est déroulée du 30 août au 8 octobre 2021 :

45 candidats ont été sélectionnés sur dossier (RAEP) 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 SACDD.**

SESSION 2021

Étapes suivantes pour les lauréats 2021 (en cours)

- Affectation des lauréats le 1^{er} décembre 2021
- Détachement pendant 1 an
- Accompagnement prévu : une formation statutaire à l'ENTE ou à l'ENTPE et un suivi personnalisé par un conseiller mobilité carrière pour accompagner les lauréats vers la titularisation
- Intégration dans le corps de promotion le 1^{er} décembre 2022, après audition par la même commission pour apprécier l'aptitude professionnelle



Le pôle ministériel est **lauréat du prix de l'inclusion** régional Île-de-France Handipacte, du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), pour la mise en œuvre de ce dispositif expérimental, dans la catégorie maintien dans l'emploi et parcours professionnels.



3 questions à Loïc SEDILLOT, lauréat 2021 de la sélection dans le corps des attachés

Loïc a pris ses fonctions le 1er décembre 2021 à la DDT 78 sur le poste de Chargé(e) de mission planification localisé à Versailles

- Comment as-tu eu connaissance du dispositif ?
- Comment t'es-tu préparé pour réussir : ton dossier RAEP – ton entretien ?
- Ton ressenti ?



4- Reconstitution du dispositif en 2022



- **23 postes proposés pour la promotion à la catégorie supérieure** : 4 en catégorie A et 19 en catégorie B
 - 115 candidats admis à concourir
 - 63 candidats admissibles
- **Nouveau calendrier** pour une affectation au 1^{er} septembre 2022
- Auditions à partir du 20 juin 2022
- Accompagnement mis en place en amont avec les CVRH pour préparer les candidats admissibles à l'entretien
- Elaboration d'un kit pédagogique destiné à faciliter la préparation des agents à ces recrutements en vu de la session 2023 (mesure prévue dans le protocole handicap)



Jérôme FRITEAU
Christelle BRUNET





Place à vos questions !

Questions?
Réponses!

Agenda



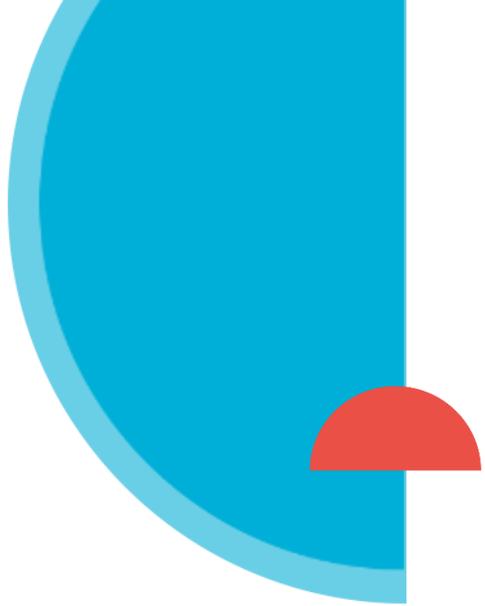
29 juin 9h00

Le Tour de France de l'apprentissage
Étape francilienne
Préfecture de région d'Ile-de-France



Webinaire Handicap & Emploi national
Thème : Spécial Apprentissage
Date et horaire : 05.07.2022 à 10h00

Webinaire Ile-de-France
Thème : Communication et SEEPH
20.09.2022 à 09h30



Merci !

Excellente journée à tous !