



Étudier les processus d'évaluation afin d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salarié.es BOE, par la CNAV

Fiche d'identité

Nom du projet : Sécurisation des parcours professionnels des salariés en situation de handicap

Employeur : la CNAV

Résumé du projet : étude des processus d'évaluation afin d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salariés en situation de handicap

Représentant légal : Renaud VILLARD

Contact interne : Brunet Christelle
Référente nationale handicap
06 80 78 73 51 christelle.brunet@cnav.fr

Présentation du projet

Depuis 2012, la Cnav déploie une politique en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou rencontrant des difficultés de santé ayant un impact sur leur travail.

Cette politique handicap se concrétise par la signature de conventions triennales avec le FIPHFP, la dernière concernant la période 2020-2023.

Fin 2019, lors du bilan préparatoire visant au projet de conventionnement avec le FIPHFP, à l'occasion des tables rondes, les salarié.es en situation de handicap ont exprimé des doutes sur leur développement de carrière : accès à la formation, mobilité, déroulé salarial...

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 Cnav a mené 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.

Les ressources mobilisées

La démarche a été initiée par la référente nationale handicap, sous couvert de la Directrice du développement et de la transformation RH de l'établissement.

Les acteurs mobilisés en interne :

- Le directeur des relations humaines et de la transformation
- La directrice du développement et de la transformation RH
- La responsable recrutement et gestion des carrières
- Deux chargées de recrutement et accompagnement carrière
- La responsable du département formation
- La responsable du service gestion de la formation
- La responsable Pôle Etudes et Analyse Data RH

- La responsable RH du site de Tours et son adjointe, missionnée sur le handicap
- Les deux médecins du travail et une infirmière
- Les salarié.e.s en situation de handicap
- Les managers
- Plusieurs membres de la CSSCT et du CSE

Les acteurs mobilisés en externe :

- Le cabinet Arthur Hunt Consulting



Les actions mises en place

- Une enquête qualitative (entretiens individuels et collectifs)
- Une analyse documentaire (rapport d'activité, guide managers, analyse de plusieurs entretiens annuels d'évaluation, support d'aide à l'évolution, formation, sensibilisation)
- Une analyse de données RH sur 3 à 5 ans (accès à la formation, évolution du point de compétences, de la rémunération, mobilité...)



Evaluation de la démarche

Ce qui a fonctionné

- **Une mobilisation interne très forte**, soutenue par le DRHt, concernant l'ensemble des parties sollicitées, à toutes les étapes du processus, avec une volonté d'aboutir à un état des lieux objectif ainsi qu'à des pistes d'actions si cela s'avère nécessaire.
- **La valorisation de l'engagement et de la réflexion de la DRHt** sur le sujet du handicap, auprès des personnes en situation de handicap, des managers et des IRP.
- **Une méthodologie en deux temps** :
 1. Cartographie et analyse des dispositifs au regard du handicap
 2. Elaboration d'un plan d'actions spécifique
- Dans le cadre de la restitution qualitative, **les récits de vies professionnelles** qui permettent d'incarner les expériences des collaboratrices et collaborateurs.
- **Les 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, déployer des formations lutte contre les discriminations pour tous et management des singularités pour les managers, déclencher systématiquement un entretien RH quand une PSH fait part d'un souhait d'évolution, témoignages vidéos et infographies de succes-stories...

Ce qui n'a pas fonctionné

- Une étude qui s'est déroulée dans un contexte de fortes sollicitations des équipes RH, avec 2 expertises en cours, mandatée par les organisations syndicales. Cela a parfois rendu plus compliqué la mobilisation des équipes ou a donné l'impression d'une sur-sollicitation.
- Un planning qui a été revu, à plusieurs reprises, pour tenir compte des autres sollicitations en cours.
- Les données RH compliquées à obtenir, de manière aisée dans notre SIRH.

Ce qui a manqué

- Être accompagnés sur une vision de plus long-terme afin de poursuivre le déploiement du plan d'actions.
- Un partage plus large des résultats de l'étude avec les parties prenantes et pas uniquement les représentants de la DRHt.
- Du temps pour s'approprier les résultats et permettre aux acteurs DRHt d'identifier les actions à mener dans leurs domaines d'expertise respectifs.
- Une communication plus poussée tout au long du dispositif