



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION, DU TRAVAIL
ET DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION,
en charge du numérique

DIRECTION GÉNÉRALE
DES RESSOURCES HUMAINES

CONCOURS INTERNE POUR LE RECRUTEMENT D'ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Domaine : « Administration générale »

Épreuve d'admissibilité :

Rédaction d'une note ayant pour objet de vérifier l'aptitude à l'analyse d'un dossier soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par la Polynésie française dans la mise en œuvre de ses compétences.

Mercredi 22 décembre 2021
(Durée : 4 heures, coefficient 4)

Le sujet comporte **27** pages (page de garde incluse).

Aucun autre document n'est autorisé.

Important :

- Tout document personnel ou appareil électronique non autorisé est interdit ;
- Votre identité ne doit figurer que dans la partie supérieure de la copie d'examen. Toute mention d'identité, signature, initiale, paraphe sur toute autre partie de votre copie entraînera son annulation ;
- Pour rédiger, seul l'usage d'un stylo noir ou bleu (à bille non effaçable, feutre, plume) est autorisé. L'utilisation d'une autre couleur pour écrire ou souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur, entraînant l'annulation de votre copie ;
- Les feuilles de brouillon ne sont pas prises en compte ;
- Tout candidat doit remettre une copie, même blanche. Dans cette hypothèse, il signe sa copie en indiquant « *copie blanche* » ;
- Si vous composez sur plusieurs pages, bien vouloir mentionner l'ordre de lecture de celles-ci. Par exemple : 1 / 4, 2 / 4, 3 / 4 et 4 / 4, etc.

Sujet :

*Attaché(e) d'administration de catégorie A à la Direction Générale des Ressources Humaines de la Polynésie française, votre chef de service vous demande à l'aide de la documentation fournie, de rédiger une note à son attention. Celle-ci sera intitulée : « **Le respect de la protection des données personnelles dans l'administration de la Polynésie française** ».*

Liste des documents :

DOCUMENT 1 : « *La protection des données personnelles mise en œuvre au plus tard le 1^{er} juin* », mars 2019, Tahiti Infos (article) – 1 page

DOCUMENT 2 : « *Protection des données personnelles et e-administration* », novembre 2020, site juridique d'un cabinet d'avocats – 4 pages

DOCUMENT 3 : « *Quelques réponses aux questions sur le RGPD* », site officiel de l'Union européenne – 3 pages

DOCUMENT 4 : « *Le RGPD : qu'a-t-il vraiment changé pour l'internaute ?* », janvier-février 2021, in revue « Cahiers français » (dossier) – 8 pages

DOCUMENT 5 : « *La protection des données personnelles, un enjeu majeur* », mars-avril 2020, in revue « Cahiers français » (dossier) – 9 pages

DOCUMENT 1

La protection des données personnelles mise en œuvre au plus tard le 1^{er} juin

Source : Tahiti Infos Mars 2019

Le règlement de l'Union européenne du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD) est entré en application dans l'Union européenne le 25 mai 2018. En Polynésie française, ce règlement entrera en vigueur en même temps que le décret pris pour son application et, au plus tard, le 1er juin 2019.

Ce règlement a pour objet de renforcer la protection des données personnelles des citoyens, dans le cadre des traitements mis en œuvre par les personnes morales de droit privé et les personnes publiques, que ces traitements soient informatiques ou non. En Polynésie française, ce règlement est étendu par une ordonnance publiée au Journal officiel de la Polynésie française du 21 décembre dernier, entrera en vigueur en même temps que le décret pris pour son application et, au plus tard, le 1er juin 2019.

Cette nouvelle réglementation est applicable aux collectivités territoriales. Elle concerne donc les institutions du Pays (Présidence, Gouvernement, Assemblée, CESC), leurs administrations ainsi que nos établissements publics. Elle s'applique également aux sociétés dans lesquelles la Polynésie française détient des participations et à ses autorités administratives indépendantes. Le RGPD fixe des règles de collecte, de traitement et de conservation des données personnelles. Il pose un principe fort de responsabilité impliquant que toute entité doit mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles pour assurer la protection des données qu'elle détient.

La communication présentée en Conseil des ministres par le ministre en charge de la Modernisation de l'administration avait pour objet d'exposer les propositions relatives à la gouvernance de la démarche RGPD. Le plan d'action sera présenté, ultérieurement, dans le cadre d'une seconde communication en conseil des ministres. Les points évoqués ont porté sur la responsabilité des traitements, sur le principe d'un délégué à la protection des données, sur le rôle du service informatique dans ce cadre et sur l'implication des services administratifs dans cette démarche.

DOCUMENT 2

La protection des données personnelles mise en œuvre au plus tard le 1^{er} juin

Source : Site juridique d'un cabinet d'avocats – Novembre 2020

Le développement de l'internet a permis l'émergence de l'e-administration. Cependant, l'émergence de cette nouvelle pratique permet-elle de sauvegarder la protection des données personnelles ?

L'e-administration peut se définir comme l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les administrations publiques dans le but de rendre les services publics plus accessibles et d'en améliorer le fonctionnement interne. L'établissement de l'e-administration passe nécessairement par la dématérialisation de certains documents et de leur conservation sur des serveurs.

De plus, s'agissant de l'administration, plusieurs données personnelles, relatives à nos vies privées seront utilisées. Dès lors, la protection des données personnelles et e-administration devront se conjuguer ensemble. La protection des données personnelles et l'e-administration doivent aller de pair, car tout ce qui est en lien avec les technologies de l'information et de la communication est piratable.

Toute personne pourrait donc avoir accès à nos données personnelles et pourrait les utiliser à mauvais escient. La protection des données personnelles et e-administration font naître la question suivante : l'émergence de cette nouvelle pratique (e-administration) permet-elle de sauvegarder la protection des données personnelles ?

Avant d'y répondre, il faut savoir que les enjeux sont importants et le duo protection des données personnelles et e-administration va toujours laisser persister cette interrogation. Conscient des enjeux, le législateur va tout mettre en place pour garantir une conjugaison parfaite de la protection des données personnelles et e-administration.

Un rapport intitulé « Protection des données personnelles et administration électronique » a été remis au gouvernement le 26 février 2002[1]. Il rappelle que si l'administration électronique doit simplifier la vie de chacun, ce progrès doit se doubler de la maîtrise par les citoyens des données qui les concernent. A cette fin, il propose d'élaborer un nouveau pacte de confiance entre usagers et administration pour rendre possible la dématérialisation des dossiers en échange d'une meilleure maîtrise par l'utilisateur sur l'utilisation faite des données qu'il fournit.

M. Truche dans son discours prononcé lors de la remise du livret blanc a expressément rappelé que « la mise en place de l'administration électronique n'a pas pour objectif et ne saurait avoir pour résultat de permettre d'augmenter le niveau de surveillance du citoyen ». Il soulignait que la loi protectrice des libertés ne s'oppose aucunement au développement de l'administration électronique, dès lors que des garanties suffisantes sont apportées, « le développement des téléservices doit être gagnant-gagnant : gagnant pour l'utilisateur, en temps et en simplicité ; gagnant pour le citoyen, en respect de sa vie privée ».

Il s'agit de donner confiance à l'utilisateur en l'administration électronique, cela n'est pas chose facile. Chacun se rappelle de l'accueil fait au projet SAFARI (Système Automatisé pour les Fichiers Administratifs et le Répertoire des Individus), projet consistant à utiliser un identifiant unique, le numéro créé pour chaque citoyen

par l'INSEE, pour l'ensemble des fichiers publics et ainsi à favoriser leur interconnexion.

Considéré comme portant atteinte à la vie privée, ce projet avait dû être retiré. En effet, la réticence des administrés face à ce numéro unique, dû à la crainte que ce ne soit un outil permettant à l'administration d'exercer plus de surveillance à leur égard, a conduit le ministère de l'intérieur à retirer son projet.

Les français sont particulièrement attachés au principe de respect de la vie privée, et par conséquent tout ce qui touche aux données personnelles devient rapidement un sujet sensible.

C'est pour cela que le 25 mai 2018 est entrée en vigueur une nouvelle réglementation qui traite notamment des données personnelles. Il s'agit du règlement général sur la protection des données, RGPD. Le RGPD met en place de nouveaux droits pour les personnes physiques dont les données sont collectées. Il impose également de nouvelles obligations pour ceux qui traitent ces données. Il renforce le principe du consentement de la personne pour l'utilisation de ses données.

Le consentement explicite est devenu grâce à ce texte une obligation. L'accord doit donc être clair et sans ambiguïté. Ceux qui collectent ces données doivent informer les personnes sur ce qu'elles vont devenir, le but de cette collecte.

Si un incident survient ne permettant plus la protection de ces données il faut que les personnes qui ont consenti à leur collecte en soient informées. Les autorités doivent également être alertées dans cette situation.

Ces données doivent pouvoir être transmises, modifiées et effacées à la demande des propriétaires. Les données sensibles telles que les données médicales doivent bénéficier du plus haut niveau de sécurité.

Dans le cadre de l'administration électronique l'atteinte à la vie privée se manifeste de deux façons. D'une part, par l'informatisation des fichiers déjà existants, car il existe un risque d'interconnexion des fichiers, et d'autre part par les informations fournies par les usagers lors d'une demande sur un téléservice.

La CNIL dans son rapport sur le programme adele[2] se montrait tout à fait favorable au développement de l'administration électronique « dès lors qu'il s'agit de rendre un meilleur service aux usagers de l'administration, de rendre celle-ci plus efficace et plus transparente, de simplifier les démarches tout en garantissant les droits et libertés de chacun ».

Comme le souligne le programme adele, il est indispensable d'offrir des garanties aux usagers quant à la protection des données personnelles les concernant afin d'assurer le succès de l'e-administration. La CNIL en ce sens, met l'accent sur quatre principes, largement pris en compte par le plan adele : le principe de proportionnalité, le principe de transparence, le principe de sécurité graduée, le principe de la pluralité des identifiants.

Dans ce même objectif, la loi Informatique et Libertés encadre la collecte, le traitement et la conservation des données de garanties. Il s'agit notamment d'attribuer une finalité précise aux fichiers, l'article 6 2° de la loi dispose que les informations ne peuvent être collectées et traitées que pour un usage déterminé et légitime en conformité avec la mission de service public dont est chargée l'administration, tout détournement de la finalité étant passible d'une sanction pénale.

La conservation des données doit être limitée dans le temps, l'article 6 5° dispose que les données sont conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée qui n'excède pas la durée nécessaire aux finalités pour lesquelles elles sont collectées et traitées.

Enfin, il s'agit de contrôler la divulgation des données, ainsi, les informations nominatives qui sont traitées de manière automatisée ne peuvent être communiquées qu'aux destinataires mentionnés dans l'arrêté, la délibération instituant le traitement ou la norme de référence qui a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL.

Cependant, certains tiers sont habilités à se voir communiquer certaines de ces informations. Il s'agit seulement de quelques autorités publiques (aucune société privée ne pouvant avoir accès à ces informations).

La sécurisation des systèmes et des échanges constitue une part essentielle de la politique de l'Etat en matière de protection des données personnelles dans le cadre de l'e-administration. Ainsi, dans l'article 3 de la loi du 9 décembre 2004 qui autorise le gouvernement à simplifier le droit par ordonnance s'engage à prendre toutes les mesures propres à assurer la sécurité de l'administration électronique par le biais de la mise en place d'un référentiel général de sécurité dénommé « politique de référencement intersectoriel de sécurité » (PRIS), prévoyant plusieurs niveaux de sécurité possibles (3 niveaux de * à ***) pour chaque service de sécurité offert, tels que l'identification, la signature, la confidentialité, l'archivage et l'horodatage.

Cette habilitation permettra la réalisation du projet « ADELE 119 : Politique de référencement intersectorielle de sécurité (PRIS) ». Le cadre juridique mis en place imposera ainsi aux administrations, pour chaque téléservice qu'elles proposent, de déterminer, sur la base de la PRIS, le niveau de sécurité requis, et l'utilisateur utilisant un outil référencé dans le cadre de la PRIS ne pourra se voir refuser l'accès à ce téléservice.

L'ordonnance du 8 décembre 2005 vient donner une base légale à ce référentiel général de sécurité dont les conditions d'élaboration, de modification et de publication doivent encore être précisées par décret.

Il est nécessaire que l'administration soit identifiée en tant que telle par les usagers, ces derniers doivent en effet en utilisant les téléprocédures, avoir la certitude que les données qu'ils fournissent ne sont reçues que par les administrations et non par des individus étrangers. Pour cela une première vérification peut être faite grâce au label « .gouv.fr » qui figure dans la plupart des adresses de téléservices administratifs.

Or il ne figure pas sur tous les sites consacrés aux démarches administratives comme c'est le cas sur les sites des collectivités locales. Ainsi, la PRIS oblige les autorités administratives qui offrent des téléservices à exiger un niveau de sécurité qui se réfère à la grille. Dès lors les prestataires de services de sécurité ainsi que les fournisseurs de services de sécurité, qui souhaitent être agréés par les autorités administratives, sont invités à respecter les exigences de cette grille.

En matière d'identification des usagers, un choix stratégique doit être opéré, nous le disons plus haut ce choix se fera en fonction des téléservices considérés, tous ne nécessitant pas en effet, le même degré de protection.

Pour la CNIL, la sécurité juridique des transactions passe nécessairement par l'authentification et l'identification des personnes, mais dans le respect, dans la mesure du possible, de l'anonymat. La totalité des démarches administratives ne nécessitent pas en effet, d'identification formelle.

Pour de simples besoins d'informations, il doit être possible de demander en ligne des formulaires, qui sont par ailleurs disponibles librement auprès des administrations ou de consulter un document administratif communicable sans avoir à s'authentifier auprès de l'administration.

Dés lors, les exigences de sécurité techniques doivent être modulées en fonction du type de démarche administrative entreprise. Nous pouvons ainsi distinguer plusieurs degrés de sécurité en matière d'authentification :

- Le code d'identification assorti d'un mot de passe. : il s'agit du procédé classique le plus utilisé- la signature électronique : l'ordonnance du 8 décembre 2005 donne une base légale à la signature électronique, si la loi du 13 mars 2000 l'avait déjà fait en instituant l'article 1316-4 ancien devenu 1366 du Code civil, en droit public une telle reconnaissance a tardé, c'est chose faite avec cette ordonnance relative aux échanges électroniques entre les usagers et les autorités administratives et entre les autorités administratives. Désormais, la légalité de l'utilisation de la signature électronique dans la sphère publique est incontestable.

- le cryptage, le recours à ce procédé, qui consiste en un chiffrement des données, est exigé lorsqu'il s'agit de transmettre des données qui selon la CNIL sont sensibles (données médicales, financières...).

DOCUMENT 3

Quelques réponses aux questions sur le RGPD

Source : Site officiel de l'Union européenne

Quels sont les principaux aspects du règlement général sur la protection des données (RGPD) dont une administration publique devrait tenir compte?

Une administration publique est soumise aux règles du RGPD lorsqu'elle traite des données à caractère personnel concernant une personne. Il incombe aux administrations nationales de soutenir les administrations régionales et locales dans la préparation de l'application du RGPD.

En général, les données à caractère personnel détenues par les administrations publiques sont traitées sur la base d'une obligation légale ou dans la mesure où elles sont nécessaires à l'exécution des missions d'intérêt public ou à l'exercice de l'autorité publique dont les administrations sont investies.

Quand elle traite des données à caractère personnel, une administration publique doit s'assurer de respecter des principes fondamentaux tels que:

- le traitement loyal et licite;
- la limitation des finalités;
- la minimisation et la conservation des données.

Dans le cas du traitement fondé sur la loi, cette loi devrait déjà garantir le respect de ces principes (par exemple, les types de données, la durée de conservation et les garanties appropriées).

Avant le traitement des données à caractère personnel, les personnes concernées doivent être informées du traitement, notamment de ses finalités, des types de données collectées, des destinataires, et des droits de ces personnes à la protection des données.

Une administration publique doit nommer un délégué à la protection des données (DPD), toutefois, un seul délégué à la protection des données peut être désigné pour plusieurs organismes publics, et donc être commun à ces organismes, ou il peut sous-traiter un DPD externe. Elle doit également s'assurer d'avoir mis en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour sécuriser les données à caractère personnel. Si des parties du traitement sont sous-traitées à une organisation extérieure (dénommée «sous-traitant»), un contrat ou un autre acte juridique doit être conclu qui certifie que le sous-traitant fournit les garanties suffisantes pour mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées qui respectent les normes du RGPD.

Au cas où des données à caractère personnel détenues seraient divulguées de manière accidentelle ou illicite à des destinataires non autorisés, ou si elles étaient temporairement inaccessibles ou altérées, cette violation doit être notifiée à l'autorité de protection des données (APD) dans les meilleurs délais et au plus tard 72 heures après avoir pris connaissance de la violation. L'administration publique pourrait également devoir informer les personnes concernées de la violation.

Comment les demandes de particuliers doivent-elles être traitées?

Les particuliers peuvent contacter une administration publique pour exercer les droits que leur confère le RGPD (droit d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation et d'opposition, et droit de ne pas faire l'objet d'une prise de décision automatisée).

Ils peuvent **s'opposer** au traitement de leurs données à caractère personnel par l'administration publique pour des motifs d'intérêt public. Ils doivent fournir à l'administration publique les raisons liées à leur situation particulière. L'administration publique peut continuer à traiter les données, et donc rejeter leur demande, si elle démontre qu'il existe des motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les intérêts et les droits de la personne concernée, ou si les données sont nécessaires pour la constatation, l'exercice ou la défense d'un droit en justice.

Si une entreprise traite vos données à caractère personnel par des moyens automatisés sur la base de votre consentement ou d'un contrat, vous avez le droit d'obtenir de l'entreprise les données à caractère personnel que vous lui avez fournies. Vous pouvez aussi demander que vos données à caractère personnel soient transmises directement à une autre entreprise dont vous souhaitez utiliser les services, si cela est techniquement réalisable. Toutefois, ce droit ne s'applique pas si les données que vous avez fournies sont nécessaires à la réalisation, par une autorité publique ou une autre organisation, d'une tâche liée à ses missions de service public prévues par la loi. Par exemple, si vous fournissez à une autorité publique vos données à caractère personnel pour obtenir des prestations sociales ou un permis de construire, vous ne pouvez pas obtenir de cette autorité qu'elle vous transmette ces données, ou qu'elle les transmette à une autre organisation.

Une administration publique doit répondre aux demandes des particuliers dans les meilleurs délais, en principe dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande. Elle peut demander des informations complémentaires afin de confirmer l'identité de la personne présentant la demande. Si la demande est rejetée, les personnes concernées doivent être informées des motifs du rejet, ainsi que de leur droit d'introduire une réclamation auprès de l'autorité chargée de la protection des données et de former un recours juridictionnel.

Que se passe-t-il si une administration publique ne respecte pas les règles en matière de protection des données?

Les autorités de protection des données disposent de différents outils en cas de non-respect du RGPD. En cas de possible violation, un avertissement peut être émis. En cas de violation, les sanctions comprennent un rappel à l'ordre ou une interdiction temporaire ou définitive du traitement. Dans certains pays, les organismes publics peuvent également faire l'objet d'amendes administratives. L'administration publique devrait consulter la législation nationale de son pays en matière de protection des données.

Les personnes concernées peuvent introduire une action en réparation lorsqu'un organisme public n'a pas respecté le RGPD et qu'elles ont subi un dommage matériel (par exemple perte financière) ou moral (par exemple perte de réputation ou détresse psychologique). Le RGPD garantit qu'elles obtiendront réparation, indépendamment du nombre d'organisations impliquées dans le traitement de leurs données. La réparation peut être réclamée directement auprès de l'organisme public ou auprès des juridictions nationales compétentes de l'État membre de l'UE concerné.

Le RGPD : qu'a-t-il vraiment changé pour l'internaute ?

Jean-Luc Sauron

Conseiller d'État et délégué au droit européen, professeur à l'université de Paris-Dauphine et directeur du Diplôme d'université (DU) RGPD-DPO (Paris) et du Certificat RGPD-DPO (Tunis)

Le RGPD sécurise les données de chacun lorsqu'il navigue sur internet par un solide cadre de protection administrative et/ou juridictionnelle. Les liens avec les opérateurs, où l'utilisateur dépose et laisse ses données, sont clarifiés et précisés. L'internaute garde la maîtrise de ses données, quel que soit l'endroit où elles sont traitées ou entreposées, et l'opérateur doit justifier de l'usage qu'il en fait.

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) est un texte du droit de l'Union européenne (UE) entré en vigueur le 25 mai 2018. Jamais auparavant un texte de l'UE ne s'est diffusé aussi vite dans la vie quotidienne des Européens et les préoccupations de l'internaute-citoyen n'étaient pas autant au centre de la réglementation nationale et européenne. Le RGPD a bouleversé cet univers : il a transformé l'internaute en un acteur d'une mondialisation régulée.

Avant de discerner les révolutions opérées, il convient de déterminer à partir de quelle notion l'internaute va construire sa nouvelle fonctionnalité plus active et plus opérationnelle. Il s'agit de la notion de données à caractère personnel.

Comment la définir ? Selon l'article 4, alinéa 1 du RGPD, c'est « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (ci-après dénommée "personne concernée") ; est réputée être une "personne physique identifiable" une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale ».

Cette définition a conduit l'internaute à prendre conscience qu'il laissait, en naviguant sur les sites, des traces ou donnait un certain nombre d'informations le concernant, autrement

appelées données à caractère personnel, constitutives de son identité numérique, construite à partir desdites traces et informations. Or, avant le RGPD, les sites internet utilisaient, manipulaient et commercialisaient ces données personnelles à leur seul profit, sans contrôle possible de la part d'internautes désarmés par les incertitudes juridiques d'un manque de législation connue ou d'interlocuteur identifié, et par suite sans juge ou autorité devant lesquels débattre des difficultés rencontrées.

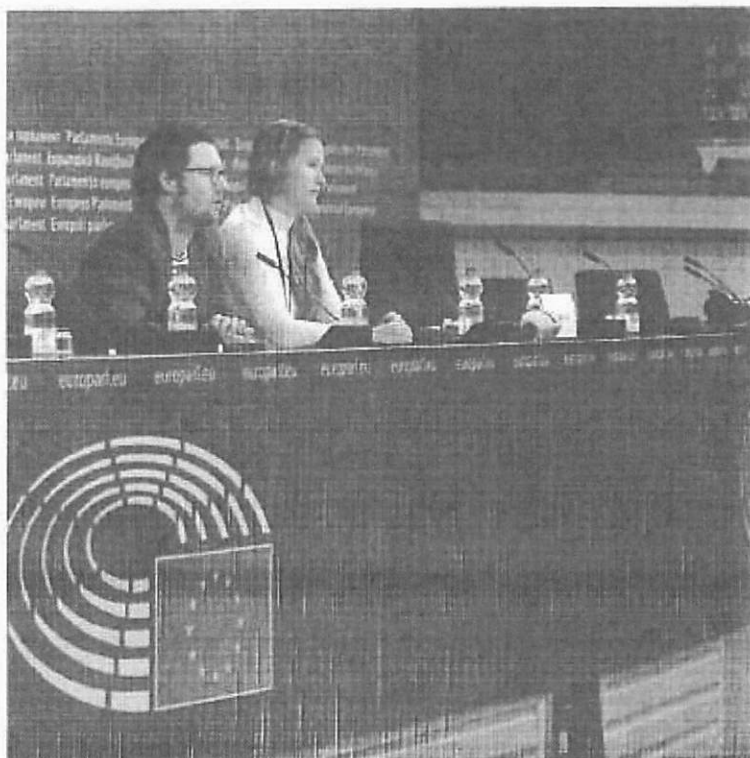
L'internaute, un acteur autonome et responsable

Cinq principes, relatifs au traitement des données à caractère personnel, donnent à l'internaute un véritable statut d'acteur autonome conservant la maîtrise de ses données. Ces dernières ne doivent pas lui être « subtilisées » par fraude. Ces principes encadrent la manière dont les données à caractère personnel sont collectées auprès des internautes.

“

L'internaute conserve la maîtrise de ses données

Tout d'abord les données sont collectées et traitées de manière loyale et licite, grâce à un cadre juridique qui protège les intérêts de l'internaute : soit par son consentement, soit par un contrat entre un opérateur économique et ledit internaute (les données transmises dans le cadre d'un contrat de gaz ou de téléphone par exemple), soit par une obligation légale (l'écriture d'un acte d'état civil, tel qu'une déclaration de naissance), soit en cas de nécessité liée à la



sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée (lors d'un accident de la route, la communication des données de santé du blessé), soit en cas de nécessité liée à l'exécution d'une mission de service public (relevés d'identité et d'informations pour bénéficier de droits sociaux), ou soit encore aux fins des intérêts légitimes d'une entreprise qui rassemble lesdites données.

Selon le deuxième principe, les données sont collectées pour des finalités explicites et légitimes, déterminées par le responsable de traitement, c'est-à-dire que la collecte s'appuie sur un objectif clair et défini (attribuer de droits ou permettre l'exécution d'un contrat de location d'appartement ou de lieu de vacances).

Parlement européen, 15 mai 2018 : conférence sur le règlement général sur la protection des données. Sur la gauche, l'eurodéputé allemand Jan Philipp Albrecht, l'un de ses principaux artisans (© EU-EP/BERNARD BOURGEOIS/REA)

Le troisième implique que de cette exigence de finalité résulte logiquement l'application du principe de minimisation : seules les données strictement nécessaires aux finalités retenues seront collectées. L'internaute ne doit pas se trouver face à un menu déroulant avec plusieurs dizaines de questions.

Le quatrième stipule l'exigence d'exactitude et de remise à jour des dites données pour qu'elles puissent rester en concordance avec les finalités choisies. Une donnée fautive ou obsolète n'est pas conforme au RGPD.

Enfin, le cinquième formule que les données sont conservées pour une durée n'excédant pas celle nécessaire au regard des finalités déterminées.

Ces cinq principes trouveront à s'appliquer grâce à un droit d'information et à des droits opposables au bénéfice de l'internaute. Un droit d'information, à la charge du responsable de traitement et au bénéfice de l'internaute, sur les huit catégories d'informations suivantes assure la transparence des relations autour des données de l'internaute :

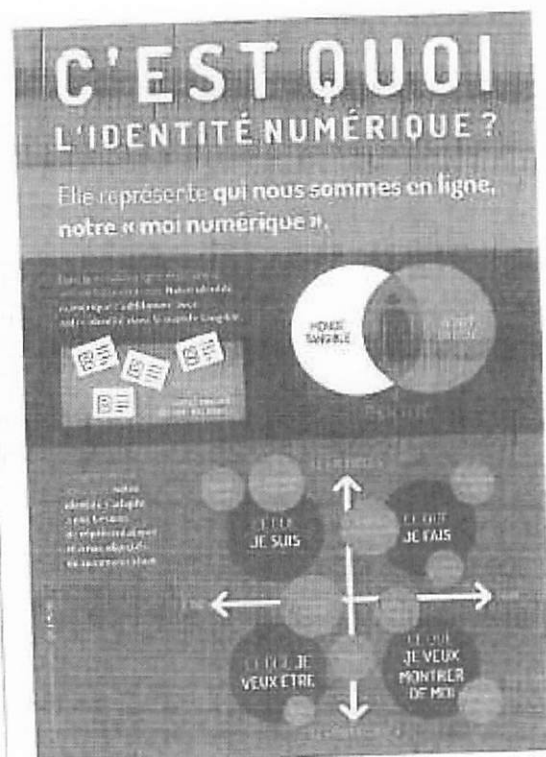
- l'identité du responsable du traitement et, le cas échéant, de celle de son représentant ; les coordonnées du délégué à la protection des données ;
- la finalité poursuivie par le traitement auquel les données sont destinées ;
- l'obligation du responsable de traitement de répondre aux demandes faites par l'internaute sur l'exercice de ses droits ;
- les conséquences éventuelles, à l'égard de l'internaute, d'un défaut de réponse aux dites demandes ;
- les destinataires ou catégories de destinataires des données, c'est-à-dire à qui les données sont éventuellement transférées ;
- le droit de définir des directives relatives au sort de ses données à caractère personnel après sa mort ;

- l'information de l'internaute si des transferts de données à caractère personnel sont envisagés à destination d'un État non membre de l'Union européenne ;

- la durée de conservation des catégories de données traitées ou, en cas d'impossibilité, des critères utilisés permettant de déterminer cette durée.

À côté de ce droit à l'information, les internautes disposent de droits à l'égard des traitements de données à caractère personnel à la charge du responsable du traitement. Ces droits sont dits opposables, car l'internaute peut s'en prévaloir, les opposer au responsable de traitement pour en bénéficier. Ces droits permettent la mise en œuvre concrète des cinq principes rappelés ci-dessus :

Droit d'opposition : l'internaute a le droit de s'opposer, pour des motifs légitimes, à



ce que des données à caractère personnel le concernant fassent l'objet d'un traitement, sauf lorsque ce dernier répond à une obligation légale ou lorsque l'application de ce droit d'opposition a été écartée par une disposition expresse de l'acte autorisant le traitement. Ce droit se heurte à la pratique des cookies (ou traceurs), que certains responsables de traitement utilisent pour capter des données d'un internaute lors de sa visite sur un site et pour rester en relation avec lui après ce premier contact. Une recommandation et des lignes directrices ont été récemment adoptées par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) pour en réguler l'usage conformément au RGPD et s'assurer du consentement de l'internaute à cette relation en quelque sorte « imposée ».

Droit d'accès : l'internaute a le droit d'interroger le responsable d'un traitement de données à caractère personnel en vue d'obtenir :

1. la confirmation que des données à caractère personnel le concernant sont ou ne sont pas l'objet de ce traitement ;
2. des informations relatives aux finalités du traitement, aux catégories de données à caractère personnel traitées et aux destinataires ou aux catégories de destinataires auxquels les données sont communiquées ;
3. le cas échéant, des informations relatives aux transferts de données à caractère personnel envisagés à destination d'un État non membre de l'Union européenne ;
4. la communication, sous une forme accessible, des données à caractère personnel qui le concernent ainsi que de toute information disponible quant à l'origine de celles-ci ;
5. les informations permettant de connaître et de contester la logique qui sous-tend le traitement automatisé [ou algorithme] en cas de décision prise sur le fondement de celui-ci et produisant des effets juridiques à l'égard de l'intéressé.

Droit de rectification : l'internaute peut exiger du responsable d'un traitement que soient, selon les cas, rectifiées, complétées, mises à jour, verrouillées ou effacées les données à caractère personnel le concernant, qui sont inexactes, incomplètes, équivoques, périmées, ou dont la collecte, l'utilisation, la communication ou la conservation est interdite. Si une donnée a été transmise à un tiers, le responsable du traitement doit notifier à ce tiers les opérations effectuées en exécution de la demande de rectification.

Droit à l'effacement (ou droit à l'oubli) : sur demande de la personne concernée, le responsable du traitement est tenu d'effacer les données à caractère personnel qui ont été collectées dans le cadre des réseaux sociaux si la personne concernée était mineure au moment de la collecte. Concernant une personne majeure, ce droit est limité. Le responsable de traitement n'effectuera cet effacement que dans le cadre des États de l'UE, et pourra refuser cette demande d'effacement si d'autres droits fondamentaux peuvent être invoqués par d'autres internautes, par exemple pour protéger le droit des autres internautes à l'information, s'agissant de personnalités publiques ou mêlées à des faits ayant marqué l'opinion publique. Lorsque le responsable de traitement a transmis les données en cause à un tiers lui-même responsable de traitement, il informe ce dernier que l'internaute a demandé l'effacement de tout lien vers celles-ci, ou de toute copie ou de toute reproduction de celles-ci.

Droit à la portabilité des données : sur demande de l'internaute, le responsable du traitement lui « restituera » la complète disponibilité de ses données dans un format informatique qui permettra à l'internaute de changer de responsable de traitement dans le cadre, par exemple, d'un changement de banque ou d'opérateur téléphonique.

La portabilité rend possible ce changement et renforce, au bénéfice de l'internaute, la concurrence entre les opérateurs/responsables de traitement. Ce droit est méconnu concernant les données hébergées dans un cloud public, dont les principaux opérateurs, américains, en refusent l'exercice. Dans les faits, une fois l'opérateur économique entré dans un cloud public des GAFAM, il n'en sortira que très difficilement ses données, étant donné que le traitement de ses données sera réalisé par des modes propres à tel ou tel GAFAM. Cette portabilité (pour sortir d'un cloud et entrer dans un autre et faire jouer la concurrence) est un des atouts majeurs du programme franco-allemand de cloud public Gaïa-X.

Le RGPD, outil juridique pour l'internaute à l'échelle européenne

Le chapitre V du RGPD « Transferts de données à caractère personnel vers des pays tiers ou à des organisations internationales » construit un régime très protecteur des données personnelles transférées à l'extérieur du territoire de l'UE. Les frontières ne stoppent plus les droits des internautes (Alice Vitard, « Après Facebook, quel avenir en Europe pour les entreprises qui transfèrent des données aux États-Unis ? », *L'Usine digitale*, 22 septembre 2020).

Ce chapitre comprend sept articles (articles 44 à 50) qui affirment que les données de l'internaute ne pourront être transférées vers un État tiers non membre de l'UE que si celui-ci y conserve les garanties appropriées, c'est-à-dire le bénéfice des droits opposables qui lui sont reconnus par le RGPD, et la disposition d'un accès à un contrôle juridictionnel assurant le plein bénéfice desdits droits opposables.



“

Les frontières ne stoppent plus les droits des internautes

Diverses possibilités existent autorisant, en conformité avec le RGPD, les transferts vers des États tiers :

- une décision d'adéquation (article 45 du RGPD) adoptée par la Commission européenne, elle permet les transferts de données entre un État membre de l'UE et un État tiers bénéficiaire de ladite décision d'adéquation et autorise lesdits transferts entre les deux États sans contrôle préalable

de l'autorité de contrôle compétente en la matière (en France, la Commission nationale de l'informatique et des libertés ou CNIL);

- en l'absence de décision d'adéquation, ces garanties appropriées peuvent être fournies par (articles 46 et 47 du RGPD) : un instrument juridiquement contraignant et exécutoire entre les autorités ou organismes publics, (comme un traité bilatéral entre deux États), des règles d'entreprise contraignantes (règles qui s'appliquent au sein d'une même entreprise dans ses différentes filiales situées dans différents États), validées par une autorité de contrôle nationale (comme la CNIL) ou une autorité européenne comme le Comité européen de la protection des données, des clauses types de protection des données (reprises par l'entreprise/responsable de traitement ou son sous-traitant qui traitent les données de l'internaute), des clauses types de protection des données adoptées par une autorité de contrôle et approuvées par la Commission européenne, un code de conduite, un mécanisme de certification.

En clair, tout internaute, dont les données à caractère personnel circulent en dehors du territoire national, est face à trois situations :

- si ses données circulent au sein des vingt-sept États de l'UE ou dans l'un des dix États tiers qui ont été reconnus comme offrant un niveau de protection adéquat (comme notamment le Japon, Israël, le Canada), l'internaute y est sûr d'avoir les mêmes droits et les mêmes accès à la justice que ceux dont il dispose en France ;
- si ses données circulent dans le cadre d'une décision d'adéquation, de règles d'entreprises contraignantes ou de clauses contractuelles types, l'internaute conservera les garanties appropriées (droits opposables et droit à la protection d'un juge) dont il profite dans l'UE ;
- en dehors de ces situations, l'internaute peut s'opposer aux transferts de ses données dans un territoire tiers à l'UE devant une autorité de

contrôle (comme la CNIL en France) ou devant un juge d'un des États membres de l'UE.

Le RGPD, garant de l'exercice effectif des droits de l'internaute

Le RGPD affirme la double responsabilité des responsables de traitements et de leurs sous-traitants, c'est-à-dire ceux qui traitent les données pour le compte du responsable. L'article 82 du RGPD et le considérant n° 146 dudit RGPD posent le principe de la responsabilité du responsable de traitement (ou du sous-traitant) pour manquement aux dispositions du RGPD (et de la loi nationale) et pour un dommage subi du fait de ce manquement. Cette responsabilité liée à l'usage des données de l'internaute a été créée par le RGPD. L'internaute pourra se retourner soit contre l'entreprise (devant les tribunaux judiciaires), soit contre l'administration ou le service public (devant les tribunaux administratifs) pour faire condamner le responsable de traitement pour l'une ou l'autre de ces deux sortes de responsabilité.

Le RGPD prévoit également la possibilité d'une action de groupe, qui vise à rétablir l'équilibre du rapport de forces entre l'internaute (souvent une personne individuelle) et le responsable de traitement ou le sous-traitant (le plus souvent une entreprise, parfois de taille mondiale comme les GAFAM). Une action de groupe est possible lorsque plusieurs personnes physiques, placées dans une situation similaire, subissent un dommage ayant pour cause commune un manquement de même nature. Elle peut être engagée devant la juridiction civile ou la juridiction administrative compétente au vu des cas individuels présentés par le demandeur, qui en informe l'autorité de contrôle en matière de protection des données personnelles, en France, la CNIL.

Cette action de groupe peut être exercée en vue soit de faire cesser le manquement, soit d'engager la responsabilité de la personne ayant causé le dommage afin d'obtenir la réparation des préjudices matériels et moraux subis, soit de ces deux objectifs. L'internaute dispose d'un interlocuteur en entreprise : le délégué à la protection des données (souvent connu sous son acronyme anglais de DPO), chargé de diffuser la culture de la protection des données dans les entreprises et d'aider le responsable des traitements à faire les choix les plus « RGPD-compatibles ». Il pourra aider l'internaute à trouver les réponses à ses interrogations sur l'usage fait de ses données à caractère personnel par ladite entreprise et à faciliter l'exercice de ses droits opposables en rappelant, éventuellement, au responsable de traitement les obligations qui pèsent sur lui (Jean-Luc Sauron et Laurence Garnerie, « RGPD : "toute l'entreprise va devoir porter et développer une culture de la protection de la donnée" », *Gazette du Palais*, n°16, 30 avril 2018, p.10).

Au-delà de ces interlocuteurs juridictionnels ou d'entreprise, l'internaute pourra s'adresser à la CNIL, autorité administrative indépendante (de l'administration et de l'État), autorité de contrôle nationale chargée d'assurer la diffusion de la culture de protection des données à caractère personnel dans les entreprises et les administrations et d'en contrôler le respect par les opérateurs et les internautes. Elle publie sur son site (www.cnil.fr) de très nombreuses informations donnant accès à l'ensemble des internautes à leurs droits. Ces délibérations ou lignes directrices sont susceptibles d'une contestation devant le Conseil d'État. La CNIL pourra effectuer une enquête à la suite de la plainte de l'internaute sur le responsable de traitement ou le sous-traitant et, à la suite de l'intervention de cette dernière, obtenir correction des manquements opérés à son encontre.



L'activiste autrichien Maximilian Schrems est à l'origine l'invalidation par la Cour de justice de l'européen 6 octobre de l'accord Safe Harbor qui permet le transfert des données d'utilisateurs européens États-Unis. ELELEVEN FROM BIELEF DEUTSCHLAND BV-SA 20

“ Le RGPD aide à façonner un socle commun en matière de droits fondamentaux numériques

Par l'intermédiaire de la CNIL, l'internaute peut saisir les autorités de contrôle d'un autre État membre lorsque les données sont transférées et traitées par une ou plusieurs

entreprises situées dans plusieurs pays de l'UE. L'internaute dispose par l'intermédiaire de la CNIL d'un facilitateur de l'exercice de ses droits opposables. Dans le cas d'une procédure exercée dans un État tiers bénéficiant d'une décision d'adéquation adoptée par la Commission européenne (par exemple au Japon), l'internaute pourra s'appuyer sur la CNIL pour contacter l'autorité de contrôle japonaise et obtenir gain de cause devant les juridictions japonaises dans l'exercice et la défense de ses intérêts.

Vers un socle commun au niveau international

Si l'accord final du RGPD a suscité des critiques avant et après sa ratification et s'il n'améliore pas forcément la situation dans tous les pays membres, force est de constater qu'il constitue un progrès notable. Certes, le RGPD a imposé aux acteurs (privés et publics) un effort financier et humain sans précédent pour leur mise en conformité à ses exigences. Il est vrai qu'il comprend cinquante-six possibilités d'adaptations nationales ou de dérogations, parmi lesquelles l'âge de la majorité numérique, c'est-à-dire l'âge à compter duquel le mineur légal n'a plus besoin de l'autorisation parentale pour exercer librement ses droits sur le net. Le RGPD fixe cette frontière à 16 ans, mais permet aux États d'abaisser cette limite d'âge, à condition de ne pas descendre en dessous de 13 ans. La France a fixé cette majorité numérique à 15 ans, au Royaume-Uni, en Irlande ou encore en Espagne, l'âge retenu a été de 13 ans quand l'Allemagne a conservé les 16 ans mentionnés au RGPD. Mais heureusement, toutes les dérogations n'ont pas été utilisées par les 27 !

L'UE post-RGPD est un espace de droit numérique unique au monde. Au-delà du continent européen, le RGPD aide à façonner un socle commun, en matière de droits fondamentaux numériques, à de nombreux États non membres de l'Union. Parmi ces derniers, ceux, qui souhaitent commercer avec l'UE, doivent modifier leur législation nationale pour qu'elle puisse être regardée comme convergente sur l'essentiel avec le RGPD, et obtenir une décision d'adéquation de la Commission européenne rendant fluides les échanges commerciaux et de services avec l'UE. Enfin, la ratification de la convention 108 du Conseil de l'Europe sur le traitement des données personnelles, convention ouverte à des États non membres du Conseil, facilite la mise à niveau aux normes européennes d'États africains (Maroc, Tunisie, Cap Vert, Sénégal, Maurice) ou sud-américains (Mexique, Uruguay). Ce double mouvement (ratification de la convention 108 du Conseil de l'Europe, considérée par le RGPD comme aidant à l'obtention d'une décision d'adéquation de l'UE) participe à l'émergence d'un droit international de l'internaute inspiré du RGPD. #

La protection des données personnelles, un enjeu majeur

Marie-Laure Denis

Présidente de la CNIL

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) constitue depuis le 25 mai 2018 le cadre européen de référence pour la protection des données personnelles. Il renforce les droits des personnes, permet aux professionnels de développer leurs activités dans un espace de sécurité et participe au renforcement de la souveraineté numérique européenne.

Les systèmes d'échanges instantanés entièrement mondialisés, qui reposent sur des technologies numériques de plus en plus performantes, bousculent les frontières terrestres et maritimes étatiques par la vitesse de circulation de la donnée dans un espace invisible et sans frontières. Cet état de fait amène à repenser le concept de souveraineté pour deux raisons principales. Premièrement, le développement du numérique remet en cause la capacité des États à appliquer leurs normes, leurs règles, qui sont plus difficiles à ancrer que dans des territoires physiques. Le monde numérique dessine ainsi un vaste territoire au sein duquel les données constituent le terreau essentiel par

leur agrégation, leur croisement, leur enrichissement, par les transferts internationaux de ces données au sein d'espaces dématérialisés. Il est souvent dit, par une facilité de langage, que les données sont le pétrole de l'économie numérique. Mais la notion de « terreau » est encore plus pertinente car les données ne valent que par leur enrichissement, par la combinaison qui en est faite.

Deuxièmement, le monde numérique offre désormais au plus grand nombre la possibilité d'interagir et de confronter les points de vue, en-dehors des traditionnels lieux de débat ou de rencontres. Sur internet, débattre tout en achetant un produit et en planifiant ses loisirs sont des activités courantes, dans les limites de ce que la technologie permet de faire.

À ces potentialités technologiques, qui versent parfois dans le « solutionnisme technologique » (Evgeny Morozov, *Pour tout résoudre cliquez ici : l'aberration du solutionnisme technologique* [To Save Everything, Click Here : Technology, Solutionism, and the Urge to Fix Problems that Don't Exist], FYP éditions, 2014, 352 p.) s'ajoutent la puissance des opérateurs, leurs positions de marché.

Ce sont autant de tendances fortes qui, si l'on n'y prend garde, pourraient nous conduire à subir des choix d'organisation de la vie en société. Le risque réside dans le fait que ces choix soient, *in fine*, opérés à notre insu, en dehors des circuits démocratiques traditionnels. Ces tendances mettent finalement en jeu la capacité des nations à opérer des choix collectifs. C'est donc l'État sous toutes ses facettes qui est mis au défi : l'État expert, l'État stratège, l'État législateur, pouvoir exécutif. Face à ce défi, l'intervention de la puissance publique doit se recomposer autour de leviers puissants et robustes d'intervention.

L'espace numérique, multiplication de l'exposition de soi ?

Le foisonnement de l'innovation technologique a envahi progressivement tous les espaces de la vie en collectivité que ce soit au travail, dans les entreprises, dans les services publics mais aussi – et c'est surtout cet espace-là qui est observé par un acteur comme la Commission nationale informatique et liberté (CNIL) depuis plus de quarante années – les espaces de la vie privée.

Le bilan annuel de la CNIL : un révélateur

Le bilan annuel constitue à cet égard un révélateur des évolutions sociétales car la CNIL est en prise directe quotidienne avec

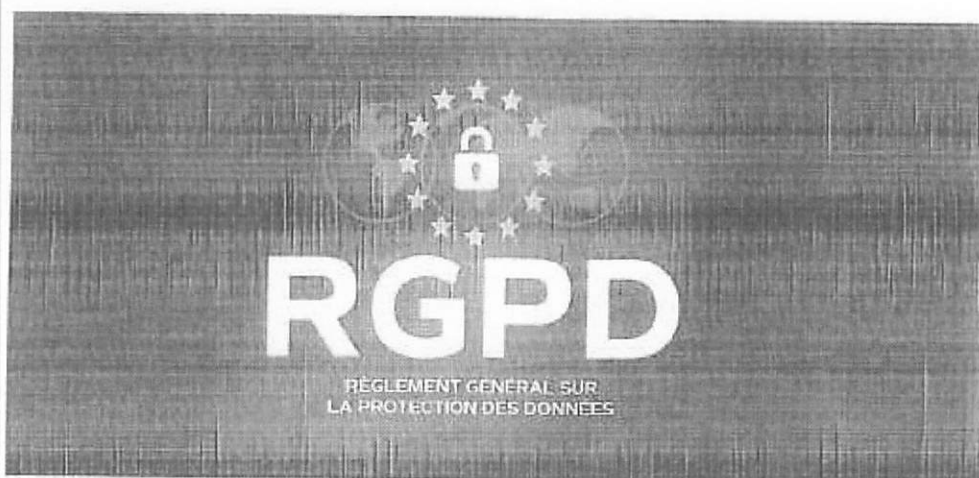


Présentation le 15 avril 2019 du rapport annuel 2018 de la CNIL par sa présidente Marie-Laure Denis © HAMILTON/REA

tous les publics, les citoyens comme les professionnels, tous secteurs d'activités confondus, privés et publics.

On peut observer une volonté beaucoup plus affirmée qu'auparavant des individus de s'approprier leurs droits. Ce besoin d'information coexiste avec la volonté des individus de défendre leurs droits pour mieux maîtriser l'utilisation faite de leurs données personnelles. En témoigne le nombre des plaintes lui aussi en explosion : sur la seule période du 25 mai 2018, date d'entrée en application du règlement général sur la protection des données – dit le RGPD – au 25 mai 2019, la CNIL a reçu près de 12 500 plaintes. Ce qui représente une hausse de 42 % par rapport à la même période 2017-2018.

Cet article reprend avec un enrichissement de contenu les propos tenus lors de l'audition devant la commission d'enquête du Sénat sur la souveraineté numérique le 10 juillet 2019.



© (BRAD PICT)/ADOBE STOCK

Un gros tiers des plaintes reçues en 2018 concernaient la diffusion de données sur internet. Les personnes demandent de supprimer des données sur internet (nom, prénom, coordonnées, commentaires, photographies, vidéos, comptes, etc.). Cette tendance observée s'est poursuivie puisque la CNIL a reçu 14 137 plaintes, soit une hausse de 27% par rapport à 2019.

Répondre aux attentes des citoyens

Comme l'illustre ce bilan chiffré, en matière de données personnelles, un des enjeux de souveraineté numérique est aussi d'être en capacité de répondre aux attentes de nos concitoyens. Beaucoup d'entre eux partagent volontiers leurs données privées sur leur profil personnel sur un réseau social ou sur un blog. Mais, les mêmes ou d'autres s'émouvent de la mise en ligne d'articles de presse ou de pages mentionnant, contre leur gré ou à leur insu, leurs faits, gestes ou propos. Et ces données personnelles circulent dans une proportion inédite. Les données personnelles touchent à l'intime, à la dignité et à la liberté de chaque individu. Le numérique a changé les usages, les pratiques, mais aussi les risques et les enjeux.

Mort numérique ou éternité virtuelle : que deviennent les données après la mort ?

Nombreuses sont les personnes qui s'interrogent sur le devenir des données concernant leurs proches ou eux-mêmes après la mort. C'est dans ce contexte qu'a émergé le concept de « mort numérique »,

“

Un des enjeux de souveraineté numérique est aussi d'être en capacité de répondre aux attentes de nos concitoyens

potentiellement porteur d'interrogations juridiques mais également sociétales. Le développement de nouveaux modes

d'exposition de soi en ligne a conduit à faire vivre son identité après la mort de multiples façons : il peut s'agir d'entretenir le souvenir d'un défunt, de créer un avatar qui dialoguera avec les vivants ou de laisser des messages ainsi que des biens dématérialisés (fleurs ou bougies) à ses héritiers ou ses proches. Ainsi, de nombreux sites proposent de faire vivre la personne après la mort, de rendre visible sa dernière « demeure » sur la toile, de proposer une tombe virtuelle, d'organiser un testament numérique ou enfin, de gérer ses identités numériques post-mortem.

Sur Facebook, un profil sur cent serait celui d'une personne décédée. De la même manière que l'on parle de la gestion de sa vie en ligne, il est logique de s'interroger sur le devenir de nos données après notre mort. La CNIL est l'interlocuteur naturel des internautes en matière de protection des données personnelles. Il est de son devoir de

vérifier que l'informatique ne porte atteinte, ni à l'identité du défunt, ni à la vie privée de ses héritiers.

La loi pour une République numérique du 7 octobre 2016 a créé de nouveaux droits dont l'objectif est de permettre aux individus de mieux maîtriser le sort de leurs données personnelles après leur mort. La loi offre la possibilité aux personnes d'organiser le sort de leurs données après la mort, en donnant des directives relatives à la conservation, à l'effacement et à la communication de leurs données personnelles après leur décès.

Cet exemple illustre les raisons pour lesquelles, pour asseoir notre souveraineté numérique, il convient de garder en ligne de mire la préservation de notre autonomie décisionnelle sur le traitement de nos données personnelles, un des principes forts du RGPD.

Les chiffres d'activités 2019 de la CNIL (Chiffres 2019, établis au 31 décembre 2019)



Plus de 21 000 délégués
à la protection des données
(personnes physiques ou morales)
ont été désignés par plus
de 65 000 organismes



Nombre d'inscrits à la formation
en ligne ouverte à tous (MOOC)
intitulée « L'atelier RGPD » :
66 300 personnes ont créé un compte
et 17 208 attestations de suivi ont été délivrées



14 137 plaintes



2 287 notifications de violation de données
en France en 2019

Source : CNIL

Le RGPD, un cadre juridique européen ambitieux et puissant

Entré en application sur l'ensemble du territoire de l'Union le 25 mai 2018, le RGPD constitue un instrument juridique au service de ce modèle de développement. Il est puissant car il régit un marché de plus de 500 millions d'individus. Les acteurs du numérique le considèrent d'ailleurs en tant que tel. Il est aussi ambitieux car il s'appuie sur un cadre juridique novateur. Avec une application extraterritoriale – acte très fort qui s'impose à tous les acteurs, en-dehors de l'Europe, même à ceux qui ne disposent pas d'établissement en Europe, dès lors qu'ils ciblent des Européens. Enfin, l'esprit du RGPD est fondé sur la notion de « risque » présenté par les traitements, que ce soit en volume ou en sensibilité des données : plus on est un acteur important dans l'écosystème numérique, plus on a d'obligations et de responsabilité.

Une hausse substantielle du montant des sanctions pécuniaires

Avec le RGPD, le montant des sanctions pécuniaires peut s'élever jusqu'à 20 millions d'euros ou jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial. Ces sanctions peuvent être rendues publiques, comme la CNIL l'a fait en janvier 2019 à l'encontre de Google, à hauteur de 50 millions d'euros.

Le RGPD a institué également la possibilité de plaintes collectives, un outil dont la société civile n'a pas tardé à se saisir contre les GAFAM.

Plus de droits pour les personnes

Le RGPD a aussi introduit un droit nouveau, la portabilité des données, qui doit encore monter en puissance. Il permet cependant aux petits acteurs de venir défier les gros en attirant à eux des clients avec leurs données,



pour diminuer la captation des données par les plus importantes plateformes.

Un nouveau modèle de gouvernance pour les autorités de régulation

Enfin, le RGPD a mis en place un nouveau modèle de gouvernance de la régulation, là encore inédit au niveau européen, une sorte d'intégration décentralisée. Lorsque les traitements de données concernent des individus dans plusieurs États membres, chaque autorité ne décide plus seule mais doit agir de concert avec les autres autorités concernées, par le biais d'un mécanisme de guichet unique (le « One-Stop-Shop » en anglais), afin de prononcer une décision applicable pour l'ensemble de l'Union.

Pour ce faire, les autorités de protection des données coopèrent au sein d'un nouvel organe de l'Union, doté de la personnalité juridique : le comité européen à la protection des données (CEPD, ou EDPB en anglais). C'est en son sein que se prennent les décisions structurantes – notamment l'élaboration de lignes directrices qui garantissent la cohérence du droit européen de la protection des données et en assurent la pédagogie – et que s'opère la distribution des rôles dans l'instruction des plaintes transnationales, afin notamment de déterminer quelle autorité sera cheffe de file (20 % des plaintes).

Sommet 2019 du G20 (Osaka, Japon). L'initiative « Data Free Flow » mentionnée dans déclaration finale devrait permettre une libre circulation des données entre les pays garantissant de hauts niveaux de protection.
THE WHITE HOUSE/FP
PUBLIC DOMAIN

Cette forme novatrice de régulation européenne, « en réseau », repose sur deux principes directeurs : la coopération entre autorités et la cohérence, garantie par le CEPD. C'est essentiel pour éviter toute velléité d'évitement de la norme ou encore de « forum shopping » dans l'Union de la part de certains acteurs.

Un modèle de référence dans le monde entier

Le RGPD reste très présent dans l'agenda politique et médiatique, trois ans après son adoption et près de deux ans après son application effective, dans l'Union et même au-delà. C'est assez rare, voire inédit, pour un règlement européen et mérite donc d'être souligné.

Si le RGPD a véritablement conduit à une dynamique de rayonnement au niveau mondial et s'il est parfois considéré comme une source d'inspiration, d'autres approches sont toutefois à l'œuvre et une certaine concurrence des modèles est perceptible à l'échelle mondiale. En effet, le modèle européen à la fois protecteur et respectueux des libertés individuelles se heurte aux approches différentes en ce domaine des puissances économiques que sont les États-Unis ou la Chine... Il faut donc également nous engager dans une véritable diplomatie de la donnée afin de préserver nos acquis et de diffuser notre conception du droit dans ce domaine.

Certains pays ont procédé à une mise à jour de leur cadre national en matière de protection des données, afin de se rapprocher des standards et des dispositions du RGPD. C'est le cas notamment du Japon, de la Corée du Sud, du Bénin ou encore de l'Australie.

D'autres États ont, pour la première fois, adopté un cadre juridique général encadrant les traitements de données personnelles, et dont les principales dispositions se rapprochent

de celle du RGPD. C'est le cas en particulier de l'État de Californie avec le *California Consumer Privacy Act (CCPA)* adopté en octobre 2018 mais aussi du Brésil avec la *Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)* adoptée en 2019.

Un modèle ouvert aux effets vertueux

Il n'y a pas de « forteresse Europe » en matière de données personnelles. À ceux qui critiquent ouvertement le modèle européen, en énonçant que celui-ci bloque l'innovation, la recherche et l'émergence d'entreprises de taille à concurrencer les géants du numérique, il faut au contraire expliquer que le RGPD offre un cadre juridique ouvert qui favorise le développement d'écosystèmes économiques extrêmement performants et qui permet la libre circulation des données, y compris au niveau international.



Le RGPD favorise le développement d'écosystèmes économiques extrêmement performants et permet la libre circulation des données

Les dirigeants des pays du G20, réunis en juin 2019 à Osaka au Japon, ont adopté une déclaration finale dans laquelle il est fait mention, pour la première fois, de « Data Free Flow with Trust ».

À propos de confiance, il faut également que l'Europe se montre ambitieuse, défende et assume notre modèle de régulation ainsi que nos standards en parallèle des discussions internationales en matière commerciale.

La protection des données personnelles ne saurait être purement et simplement intégrée au contenu des accords commerciaux conclus par l'Union. Il y a d'ailleurs consensus sur le sujet entre autorités européennes.

L'application effective d'un cadre robuste en matière de protection des données est également un des éléments qui permettra de renforcer la résilience au niveau européen en matière de cybersécurité – la CNIL est un acteur de la cybersécurité – mais aussi face aux stratégies de désinformation qui reposent en partie sur le ciblage et le profilage des personnes ou encore pour contrer les menaces faites à l'intégrité des processus électoraux en Europe. Nous le voyons, les enjeux et défis sont multiples.

Un modèle européen à défendre

Le RGPD apporte une partie des réponses à mettre en œuvre dans une approche coordonnée. Du succès de son application dépendra également l'avenir de la régulation au niveau international et le rôle joué par l'Union pour porter cet enjeu sociétal et économique majeur de la protection des données.

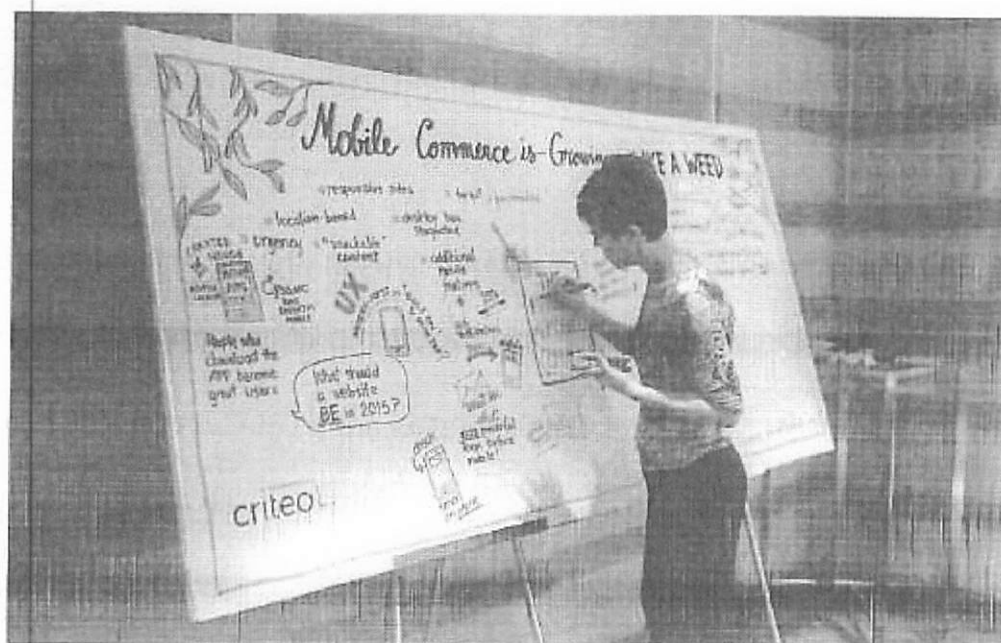
L'UE représente un marché important pour le commerce numérique et les services en ligne. Une situation qui pourrait donner à l'Union un certain « effet de levier sur la vie privée » pour défendre et promouvoir son modèle. Et le message de l'Europe doit être clair : il ne peut y avoir de libre circulation des données personnelles sans garanties appropriées en matière de protection des données.

Il s'agit là d'un défi important qui devrait nous conduire à redéfinir le concept de souveraineté et son périmètre. L'Europe doit prendre part au débat sur la gouvernance mondiale des données et défendre le modèle européen comme outil de notre souveraineté numérique.

Il est aussi question de souveraineté numérique lorsque la CNIL discute avec ses homologues européens des problématiques liées à la localisation des données, aux activités des services de renseignement au niveau international, ou encore à l'accès aux données par les autorités de pays tiers. Sur ce dernier point, à titre d'exemple, le Comité européen de la protection des données (CEPD), a pris officiellement position en juillet dernier sur l'impact du Cloud Act américain (loi fédérale adoptée en 2018) (voir position du CEPD : https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/letters/edpb-edps-joint-response-libe-committee-impact-us-cloud-act_en).

Cette loi récente permet aux autorités américaines, dans le cadre d'une procédure judiciaire, d'adresser directement des demandes d'accès aux entreprises du numérique américaines y compris lorsque ces données sont stockées en-dehors des États-Unis, donc en Europe. En réaffirmant l'application du RGPD, le CEPD a considéré que de telles demandes des autorités américaines, lorsqu'elles sont émises en dehors de tout accord international ou traité d'entraide judiciaire, ne sauraient être considérées comme licites.

Les problématiques soulevées par le Cloud Act américain ne sont pas anecdotiques. Elles renvoient à la souveraineté non seulement numérique mais aussi, fondamentalement, juridictionnelle. Nous nous devons d'affirmer les conditions matérielles et procédurales pour l'accès aux données protégées par le droit de l'Union. Cette question devrait également être considérée dans le cadre plus large de l'accès transfrontalier aux données personnelles – ou preuves électroniques – au niveau international, avec en particulier les discussions en cours sur la proposition de règlement européen à ce sujet, mais aussi le projet de protocole additionnel à



Réunion sur le commerce mobile co-animée par Criteo, société de ciblage publicitaire personnalisé sur internet

BRIAN SOULS/Flickr/CC BY 2.0

la Convention du Conseil de l'Europe sur la cybercriminalité.

La question de l'accès transfrontalier aux données dans le cadre d'enquêtes de police ou procédures judiciaires se fait ainsi de plus en plus pressante aux niveaux européen et international, compte tenu notamment des nouveaux usages numériques et des défis posés aux autorités lorsque suspects, victimes et éléments de preuve se trouvent dans des juridictions différentes.

Il est essentiel d'apporter une réponse concrète à cette problématique pour permettre l'efficacité des enquêtes, mais cela ne doit pas se faire aux dépens du droit à la protection des données et du droit au respect de la vie privée. La CNIL est très attentive à son niveau. Mais au-delà, l'apport des parlements nationaux dans ces débats et développements juridiques à venir est essentielle, compte tenu de la forte implication des gouvernements sur ces sujets.

Nous devons, pour assurer notre souveraineté numérique, garder en ligne de mire la préservation de notre autonomie décisionnelle sur le traitement de nos données personnelles, une autonomie individuelle mais aussi collective. De ce point de vue, le RGPD offre un cadre juridique ambitieux et puissant.

La CNIL a vocation à contribuer à une stratégie globale d'affirmation d'une souveraineté numérique au niveau national et, plus encore, européen. Car protéger les données personnelles, propres à chaque individu, c'est aussi protéger notre contrat social. La protection des données personnelles est donc le moyen d'assurer la défense d'un modèle de développement humaniste, français et européen, garant des droits et libertés des personnes. #

Complément

Prévenir, repérer et réagir face au piratage de ses comptes sociaux

Vos comptes sociaux abritent une somme considérable de données personnelles. Veillez à bien les sécuriser pour éviter les piratages d'individus malveillants.

Prévenir un piratage

- Choisissez des mots de passe complexes, différents et non-signifiants!

Aucune personne ou ordinateur ne doit être en mesure de le deviner. La CNIL publie des conseils pour créer un mot de passe efficace, le retenir et le stocker dans une base.

- Ne communiquez pas votre mot de passe

Il est vivement déconseillé de communiquer votre mot de passe à une tierce personne, de l'enregistrer dans un navigateur si vous n'avez pas défini de mot de passe maître ou dans une application non sécurisée.

- Activez un dispositif d'alerte en cas d'intrusion

La double authentification est une option activable sur la plupart des réseaux sociaux. Lorsque vous vous connectez depuis un poste informatique inconnu, le réseau social vous demandera de confirmer l'accès en entrant un code que vous aurez reçu par sms ou par courrier électronique. D'autres fonctions proposent simplement de vous alerter si une personne extérieure tente de se connecter à votre compte depuis un terminal inconnu (PC, smartphone, tablette, mac).

- Déconnectez à distance les terminaux encore liés à votre compte

La encore, cette option disponible sur la plupart des réseaux sociaux vous permet d'identifier l'ensemble des terminaux avec lesquels vous vous êtes connectés à votre compte. Lorsque cela est possible, il est conseillé de désactiver

le lien avec les terminaux dont vous ne vous servez plus. Une connexion identifiée depuis un navigateur inconnu ou une ville inconnue pourra vous mettre la puce à l'oreille.

- Désactivez les applications tierces connectées à votre compte

Il arrive que les applications tierces connectées à votre compte soient vulnérables à une attaque extérieure. Il est conseillé de désactiver les applications tierces dont vous avez autorisé l'accès par le passé et qui ne vous servent plus.

- Réglez vos paramètres de confidentialité

En devinant votre nom, votre fonction, votre liste d'amis, une personne mal intentionnée pourrait facilement déduire des informations qui servent à réinitialiser votre compte ou simplement à usurper votre identité afin de changer votre mot de passe par exemple.

Repérer un piratage

- votre mot de passe est invalide
- des tweets/posts imprévus sont envoyés depuis votre compte
- des messages privés sont envoyés de façon non volontaire
- des comportements inhabituels ont lieu sur votre compte sans consentement (comme suivre, se désabonner, ou bloquer)
- une notification de la part du réseau social vous informe que «Vous avez récemment changé l'adresse électronique associée à votre compte».

Réagir en cas de piratage

- Signalez le compte piraté auprès du réseau social
- Demandez une réinitialisation de votre mot de passe
- Une fois votre compte sécurisé, n'oubliez pas de parcourir les rubriques «sécurité» proposées par ces réseaux sociaux

Source : www.cnil.fr

Marie-Laure Denis



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION, DU TRAVAIL
ET DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION,
en charge du numérique

DIRECTION GÉNÉRALE
DES RESSOURCES HUMAINES

CONCOURS INTERNE POUR LE RECRUTEMENT D'ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Domaine : « Administration générale »

Épreuve d'admissibilité :

Rédaction d'une note ayant pour objet de vérifier l'aptitude à l'analyse d'un dossier soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par la Polynésie française dans la mise en œuvre de ses compétences.

Mercredi 22 décembre 2021

(Durée : 5 heures 20 avec 1/3 temps, coefficient 4)

Le sujet comporte **28** pages (page de garde incluse).

Aucun autre document n'est autorisé.

Important :

- Tout document personnel ou appareil électronique non autorisé est interdit ;
- Votre identité ne doit figurer que dans la partie supérieure de la copie d'examen. Toute mention d'identité, signature, initiale, paraphe sur toute autre partie de votre copie entraînera son annulation ;
- Pour rédiger, seul l'usage d'un stylo noir ou bleu (à bille non effaçable, feutre, plume) est autorisé. L'utilisation d'une autre couleur pour écrire ou souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur, entraînant l'annulation de votre copie ;
- Les feuilles de brouillon ne sont pas prises en compte ;
- Tout candidat doit remettre une copie, même blanche. Dans cette hypothèse, il signe sa copie en indiquant « *copie blanche* » ;
- Si vous composez sur plusieurs pages, bien vouloir mentionner l'ordre de lecture de celles-ci. Par exemple : 1 / 4, 2 / 4, 3 / 4 et 4 / 4, etc.

Sujet :

Ces dernières années, certaines actions permettant de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, ont été menées en Métropole ainsi qu'en Polynésie française.

Attaché(e) d'administration de catégorie A à la Direction Générale des Ressources Humaines de la Polynésie française, votre chef de service vous demande à l'aide de la documentation fournie et en l'absence d'une véritable politique d'intégration des personnes en situation de handicap, de rédiger une note à son attention, afin de pouvoir anticiper le recrutement d'un nouveau collaborateur. Votre note sera intitulée : « Recruter et réussir l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'administration de la Polynésie française : axes et leviers ».

Liste des documents :

DOCUMENT 1 : « Une convention pour mieux insérer les travailleurs handicapés dans l'administration », février 2021, Tahiti Infos (article) – 1 page

DOCUMENT 2 : « Le Pays s'oblige à recruter un minimum de travailleurs handicapés », septembre 2018, Tahiti Infos (article) – 2 pages

DOCUMENT 3 : « La stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap », 18 novembre 2019, Ministère du Travail (dossier de presse) – 9 pages

DOCUMENT 4 : « Handicap et fonction publique : ce qui change avec la loi du 6 août 2019 », février 2020, www.fonction-publique.gouv.fr – 2 pages

DOCUMENT 5 : « Le handicap, un enjeu de société », juillet-août 2019, in revue « Cahiers français » (extrait) – 1 page

DOCUMENT 6 : « DuoDay© du 18 novembre 2021 : dernière ligne droite pour les personnes en situation de handicap », novembre 2021, www.gadicap.gouv.fr – 2 pages

DOCUMENT 7 : « Changer le regard sur le handicap pour une meilleure inclusion des personnes handicapées », janvier 2021, in revue « Cahiers français » (dossier) – 3 pages

DOCUMENT 8 : « Réussir l'intégration d'un salarié handicapé », 2017, www.journaldunet.com – 3 pages

DOCUMENT 9 : « Comment optimiser l'intégration de ses nouveaux collaborateurs pour mieux les fidéliser ? », mars 2020, www.journaldunet.com – 3 pages

DOCUMENT 1

Une convention pour mieux insérer les travailleurs handicapés dans l'administration

Source : Tahiti Infos Février 2021

Alors que l'administration n'emploie que 1,5% de travailleurs - handicapés dans ses services, la fédération Te Niu o te Huma et le Pays ont signé vendredi une convention pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le secteur public.

La fédération Te Niu o te Huma, l'union des associations de personnes handicapées en Polynésie française, a signé vendredi avec le Pays une convention de partenariat pour *"une insertion professionnelle effective et durable dans les services de l'administration"*. En présence de la ministre de la Famille, du président du Cesec, de la déléguée interministérielle au handicap, de la directrice du service des Ressources humaines et de la directrice du Sefi, la présidente de la fédération, Henriette Kamia, a signé la convention avec la ministre en charge de la Modernisation de l'administration, Christelle Lehartel.

Alors que l'administration du Pays n'embauche que 1,5% de travailleurs handicapés –moins que les 2% imposés dans le secteur privé– la convention doit permettre de mettre en place des "DuoDays" de l'administration (des journées d'échanges destinées à changer les représentations et à favoriser le repérage de talents et le recrutement de futurs co-équipiers), d'organiser des sessions de sensibilisation des agents de l'administration dispensées par la Fédération Te Niu o te Huma (pour mieux accompagner les équipes et favoriser une insertion durable) et de consulter le monde du handicap dans le cadre de l'évaluation annuelle de la politique publique du Pays (pour co-construire les adaptations nécessaires à faire aboutir notre projet de société plus inclusive).

DOCUMENT 2

Le Pays s'oblige à recruter un minimum de travailleurs handicapés

Source : Tahiti Infos Septembre 2018

Un arrêté d'application a été adopté mercredi afin de définir les modalités de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public en Polynésie française.

Cet arrêté fait suite à la loi du Pays du 4 janvier dernier élargissant le dispositif de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au statut général de la fonction publique de la Polynésie française.

Dans le secteur privé, depuis 2007, tout employeur occupant au moins 25 salariés est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 4 % (ramenée provisoirement à 2 %) de l'effectif total de ses salariés, faute de quoi il est tenu de s'acquitter, au bénéfice du Fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (FIPTH), d'une participation financière annuelle dissuasive qui équivaut à 2500 fois le SMIG horaire, pour chacun des travailleurs handicapés manquant à l'appel dans son effectif. Cette participation peut être réduite, voire totalement compensée, si cet employeur dispose d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de services avec un établissement de travail protégé. Les Ateliers pour la réinsertion des travailleurs handicapés (APRP) sont le seul établissement de ce type agréé, permettant aux entreprises de s'exonérer en partie de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés par la sous-traitance.

Depuis janvier 2018, cette obligation a été élargie aux services et établissements publics administratifs du Pays. Un arrêté d'application a été adopté mercredi afin d'en définir les modalités.

Pour l'année 2018, le taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés auquel est assujettie la Polynésie française a été fixé à 1 % de l'effectif total de ses agents. Pour l'année 2019, ce taux est fixé à 1,5 % et à 2 % pour l'année 2020. Au terme de cette période transitoire de trois ans, le taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera identique dans les

services et établissements publics administratifs à celui qui contraint depuis 2007 les entreprises d'au 25 salariés du secteur privé.

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la Polynésie française et chacun de ses établissements publics à caractère administratif s'acquitteront, pour chaque unité manquante, d'une participation financière au Fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

L'arrêté pris mercredi en Conseil des ministres porte notamment sur les modalités d'application du dispositif, notamment les modalités de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés recrutés dans les services et les établissements publics administratifs du Pays, les modalités de la participation financière de la Polynésie française et de chacun de ses établissements administratifs au Fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, en cas de non-respect de l'obligation d'emploi, ainsi que le contenu du rapport annuel sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans l'administration de la Polynésie française.

A l'heure actuelle, 65 agents au sein de l'administration de Polynésie sont reconnus travailleurs handicapés. L'objectif est d'atteindre 138 personnes en situation de handicap employées dans les administrations en 2020. Aujourd'hui encore, sur 5 963 personnes aptes à occuper un emploi de travailleur handicapé en Polynésie française, seules 361 ont un emploi salarié dans le milieu ordinaire.

Embaucher une personne handicapée, c'est avant tout embaucher une compétence

AXE 1

**AUGMENTER LE NIVEAU DE QUALIFICATION
ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.**

LEVIER N°1

**Via l'apprentissage, avec l'objectif de doubler
le nombre d'apprentis d'ici 2022.**

Un coût de contrat majoré : un budget de 20 millions d'euros par an est identifié pour majorer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les jeunes en situation de handicap, de façon à sécuriser les adaptations nécessaires à leur parcours. Ce budget est réparti entre les OPCO et France Compétences. Le subside est réalisé par les OPCO, France Compétences et l'Agefiph. Le FIPHFP assure également, pour les apprentis du secteur public, une prise en charge des contrats d'apprentissage.

Un référent handicap dans 100% des centres de formation des apprentis (CFA) : depuis le 1er janvier 2019, chacun des 965 CFA en France a l'obligation de nommer un référent handicap. Son rôle est de favoriser ces parcours auprès des jeunes en situation de handicap, et d'en assurer la pleine réussite. L'Agefiph et le FIPHFP s'engagent auprès des CFA pour faire monter en compétence leurs référents handicap.

L'accessibilité universelle des CFA : Un référentiel a été élaboré afin de guider les CFA dans la définition de leur politique d'accueil et dans leur démarche d'amélioration continue de l'inclusion des apprenants handicapés.

Le réseau des 435 missions locales se mobilise pour amplifier la dynamique de l'apprentissage, notamment des jeunes en situation de handicap, dans leur démarche plus globale d'accompagnement.

FOCUS :

Une nouvelle mission est confiée par Muriel Pénicaud, ministre du travail, et Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, à Nathalie Leprat, Véronique Grandemange et David de Faria, directeurs de centres de formation d'apprentis et membres de l'association 2APH, pour accélérer la diffusion et l'appropriation de ces nouveaux leviers. Elle aura aussi pour objectif de développer le modèle des CFA « adaptés ».

LEVIER N°2

Via le compte personnel formation (CPF).

Depuis le 1er janvier 2019, ce compte est majoré pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, y compris celles travaillant en établissement et service d'aide par le travail (ESAT), pour un montant total de 800 € par an (plafonné à 8000 €), contre 500€ (plafonné à 5 000€) pour les autres actifs.

Une application pour gérer son compte CPF, conçue en accessibilité universelle sera lancée le 21 novembre 2019, avec un premier niveau de référencement et d'engagement des organismes de formation sur l'accessibilité des formations. En outre, une personnalisation est possible, dans un dialogue entre l'organisme de formation et la personne, y compris par l'adaptation à d'éventuels besoins de compensation.

La mise en œuvre du CPF sera accompagnée par les professionnels du service public de l'emploi, les référents handicap des entreprises et des administrations, ainsi que par les équipes des ESAT.

LEVIER N°3

Via l'effort exceptionnel attaché au plan d'investissement dans les compétences (PIC), en direction des personnes les plus éloignées du marché du travail, dont celles en situation de handicap.

Déploiement des pactes régionaux d'investissement dans les compétences : les pactes régionaux sont un réel levier pour développer la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. Les nouveaux marchés de formation et agréments des organismes de formation amplifient la prise en compte des besoins de formation des personnes en situation de handicap. Ils intègrent notamment des formations aux pré-requis en amont d'un parcours de qualification. Ils prennent mieux en compte les adaptations nécessaires à leur accessibilité (accueil, pédagogie, rythme, formation des formateurs etc.).

Travail avec le Conseil national consultatif des personnes handicapées dans la perspective de la 3ème vague des appels à projet « 100% inclusion » de façon à mieux stimuler les actions innovantes pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Mobilisation du PIC pour construire des parcours de formation qualifiants et faire monter en compétences les salariés des entreprises adaptées bénéficiaires d'un CDD-Tremplin ou d'un contrat de mission ou d'intérim dans les entreprises adaptées de travail temporaire.

LEVIER N°4

Via la mobilisation plus large des compétences des 130 établissements et services de pré-orientation et de réadaptation professionnelle (décret simple publié fin 2019).

Clarifier les missions de ces établissements et services, pour qu'elles couvrent aussi bien l'information et l'évaluation que l'accompagnement vers et dans l'emploi.

Rendre possible leur concours auprès des organismes de formation et d'insertion pour un meilleur accompagnement des personnes.

Leur permettre d'accompagner des personnes non orientées par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), pour le maintien dans l'emploi ou encore la sécurisation des transitions professionnelles.

AXE 2

CHANGER LE REGARD SUR LES COMPÉTENCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, EN FACILITANT LEUR IMMERSION DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

LEVIER N°5

En amplifiant l'impact attaché à l'événement DuoDay : rendez-vous le 14 mai 2020 !

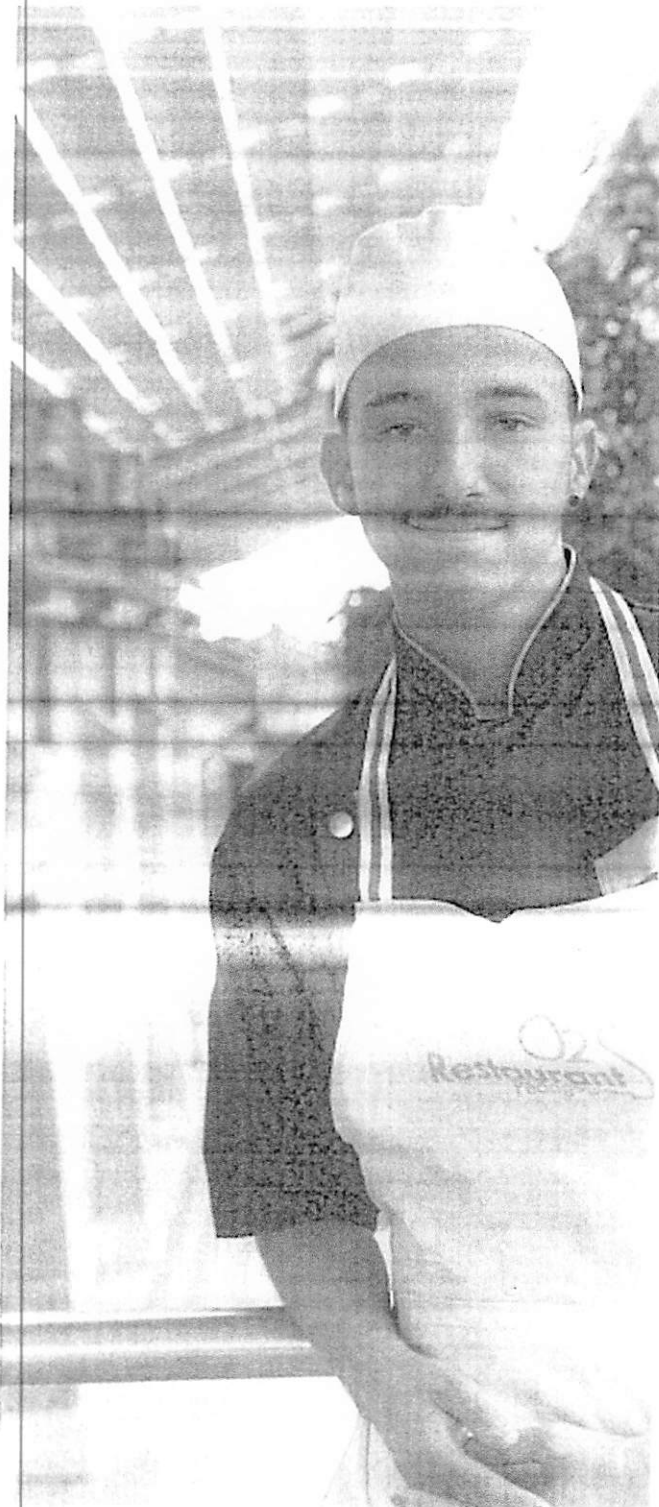
Un concept qui fait ses preuves, à travers la constitution de duos entre personnes en situation de handicap et professionnels dans leur environnement de travail.

Une plateforme numérique de mise en relation des candidats en situation de handicap, des professionnels et des structures accompagnantes pour constituer des duos.

FOCUS :

Participer au DuoDay (www.duoday.fr) pour :

- Permettre aux personnes en situation de handicap de découvrir un métier, d'amorcer un parcours d'insertion en découvrant une activité au sein d'une entreprise, d'une collectivité ou d'une association.
 - Faire découvrir aux entreprises les compétences et qualités professionnelles des personnes en situation de handicap et affirmer ses convictions en faveur d'une société du vivre/travailler ensemble.
 - Faciliter la compréhension des attentes des employeurs par les professionnels de l'insertion, et lever les freins à l'embauche des personnes en situation de handicap. La formation en amont et les parcours d'insertion s'en trouveront améliorés, tout comme les outils d'accompagnement pour les employeurs.
- Le DuoDay en 2019, ce sont 13 000 duos, 26 000 personnes, 6 800 employeurs et 2 400 structures accompagnantes mobilisés.



AXE 3

INCITER LES ENTREPRISES ET LES EMPLOYEURS PUBLICS À EMBAUCHER VIA LA REFOUNDATION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

LEVIER N° 6

Mise en œuvre de la réforme à compter du 1^{er} janvier 2020.

Valorisation de toutes les formes d'emploi de personnes handicapées dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (stagiaires, périodes de mise en situation en milieu professionnel, intérimaire, titulaires de contrats aidés, alternants...).

Valorisation de l'emploi des personnes en situation de handicap en-dehors des employeurs « classiques », par le biais de la valorisation des achats effectués par l'entreprise auprès des entreprises adaptées, des établissements et services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés et des entreprises de portage salarial lorsque la prestation est réalisée par un salarié porté handicapé.

Valorisation et redynamisation du dialogue social dans l'entreprise : les accords agréés pour l'emploi des travailleurs handicapés seront désormais limités à trois ans renouvelables une fois, afin de constituer un réel outil d'amorçage à une politique de recrutement durable et favorable à l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise.

AXE 4

VALORISER LES EMPLOYEURS EXEMPLAIRES

LEVIER N° 7

Via la mobilisation des entreprises qui s'engagent.

Plus de 100 grandes entreprises ont signé le 13 novembre 2019 le « Manifeste pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde économique ».

FOCUS :

La mobilisation générale des entreprises pour l'emploi des personnes handicapées constitue une priorité. La mission confiée en juillet dernier par Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées, à Messieurs Letartre et Sanchez, a conduit à la rédaction d'un manifeste de 10 engagements concrets et opérationnels :

1. L'accueil des élèves handicapés dans les entreprises, dès le stage de 3ème, pour leur permettre d'imaginer clairement un futur professionnel et d'orienter leurs études.
2. L'accès des élèves et étudiants handicapés au monde de l'entreprise notamment par la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise.
3. L'accès à l'entretien de recrutement pour toute candidature de personnes handicapées ayant le profil et les compétences pour tous les postes disponibles.
4. La mise en œuvre régulière d'actions internes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard des personnes handicapées.
5. La mobilisation de tout nouveau collaborateur autour des enjeux du handicap en entreprise lors de son accueil et de son parcours d'intégration.
6. L'optimisation de l'accès aux outils d'entreprise, notamment numériques, aux personnes en situation de handicap.
7. L'intégration de « l'accessibilité numérique » dans la conception des schémas directeurs des systèmes d'informations, et le développement des solutions numériques.
8. Le développement des engagements économiques avec les entreprises adaptées, les établissements spécialisés d'aide par le travail et les travailleurs indépendants handicapés dans le but de leur confier des commandes et des missions de sous-traitance répondant à nos exigences de qualité.
9. Le développement de passerelles avec les entreprises adaptées et ESAT afin de permettre l'intégration de personnes handicapées dans toutes les entreprises.
10. L'intégration de critères sociaux relatifs au handicap et à l'inclusion dans les appels d'offre et les pré-requis pour y souscrire, afin d'engager l'ensemble des partenaires dans cette approche inclusive.

L'ambition est de poursuivre la dynamique, en capitalisant sur l'engagement des entreprises, leurs pratiques et leur créativité au bénéfice de toutes les entreprises quelle que soit leur taille. D'ici un an, le nombre d'entreprises signataires devra avoir doublé.

Se saisir de l'initiative « La France une chance, les entreprises s'engagent » pour amplifier la mobilisation et essaimer sur tout le territoire.

FOCUS :

L'initiative « La France, une chance, les entreprises s'engagent » a été lancée en juillet dernier par le Gouvernement pour créer les conditions d'une croissance inclusive à même de concilier l'économique et le social et de renforcer notre pacte républicain.

Son objectif est de **stimuler le rôle majeur des entreprises dans les politiques d'inclusion** en facilitant et accompagnant la mise en œuvre d'engagements volontaires, innovants et concrets pour toutes les actions favorisant l'insertion dans l'emploi.

Aujourd'hui 92 clubs départementaux se sont constitués, regroupant environ 5 000 entreprises et club d'entreprises. Le 13 décembre 2019 un workshop réunira les présidents de club sur le thème du handicap car les entreprises s'avèrent motivées par un engagement dans ce domaine.

Travailler à mieux reconnaître et accompagner les entreprises exemplaires qui vont au-delà de 6% d'emploi de personnes en situations de handicap.

Emploi & handicap : faisons simple

AXE 5

FACILITER LES DÉMARCHES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

LEVIER N°3

En simplifiant les procédures administratives devant les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et en travaillant à une plus forte coordination entre ces maisons et le service public de l'emploi et les autres acteurs accompagnant des personnes en situation de handicap.

A compter du 1er janvier 2020, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est délivrée à vie en cas de handicap irréversible.

Favoriser les coopérations entre les MDPH, le service public de l'emploi et les opérateurs pour un accompagnement plus réactif des personnes.

LEVIER N°9

En créant un seul point d'entrée et une offre d'accompagnement personnalisée pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap grâce au déploiement d'une offre territoriale intégrée CAP emploi-Pôle emploi.

Dès 2020, 19 sites pilotes (un département par région) et une généralisation à tous les départements en 2021.

Mise en place d'un « lieu unique d'accompagnement » pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap, par la présence de conseillers Cap emploi plusieurs jours par semaine dans les agences Pôle emploi.

Développement d'une offre d'accompagnement personnalisée, nourrie de l'expertise croisée des différents professionnels.

FOCUS :

Concrètement, les premières étapes du diagnostic du demandeur d'emploi – inscription et convocation aux actions de diagnostic – seront réalisées par Pôle emploi, dans un cadre commun à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les conseillers de Pôle emploi, en lien avec les demandeurs d'emploi, bénéficiaires ou non de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, pourront solliciter l'expertise d'un conseiller de Cap emploi afin d'identifier précisément leurs besoins d'accompagnement et de compensation du handicap.

À l'issue de ce diagnostic complémentaire, les conseillers des deux réseaux formuleront une proposition de suivi réalisée par un conseiller de l'un ou l'autre réseau, qui deviendra le conseiller référent du demandeur d'emploi.

Les employeurs disposeront également d'un référent unique grâce à une coordination des conseillers des deux réseaux lors de leur accompagnement.

AXE 6

FACILITER L'EMBAUCHE ET L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP POUR LES EMPLOYEURS

LEVIER N°10

En facilitant et en allégeant la charge administrative des employeurs dans le cadre de l'OETH.

Simplification du dispositif d'obligation d'emploi avec la suppression de certaines déductions et minorations.

Suppression de la déclaration spécifique pour le calcul de l'obligation d'emploi qui s'effectuera via la déclaration sociale nominative.

La mise en place d'un interlocuteur unique des entreprises pour la déclaration, le recouvrement et le calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi : les URSSAF ou les caisses de la mutualité sociale agricole.

La mise en place, pour les entreprises, d'un simulateur sur Agefiph.fr permettant aux entreprises d'évaluer le montant de leur contribution et de faire évoluer leur politique de ressources humaines afin d'augmenter leur taux d'emploi de personnes handicapées par des conseils en ligne : mis à disposition depuis mai 2019 et enrichi à compter du 18/11.

LEVIER N°11

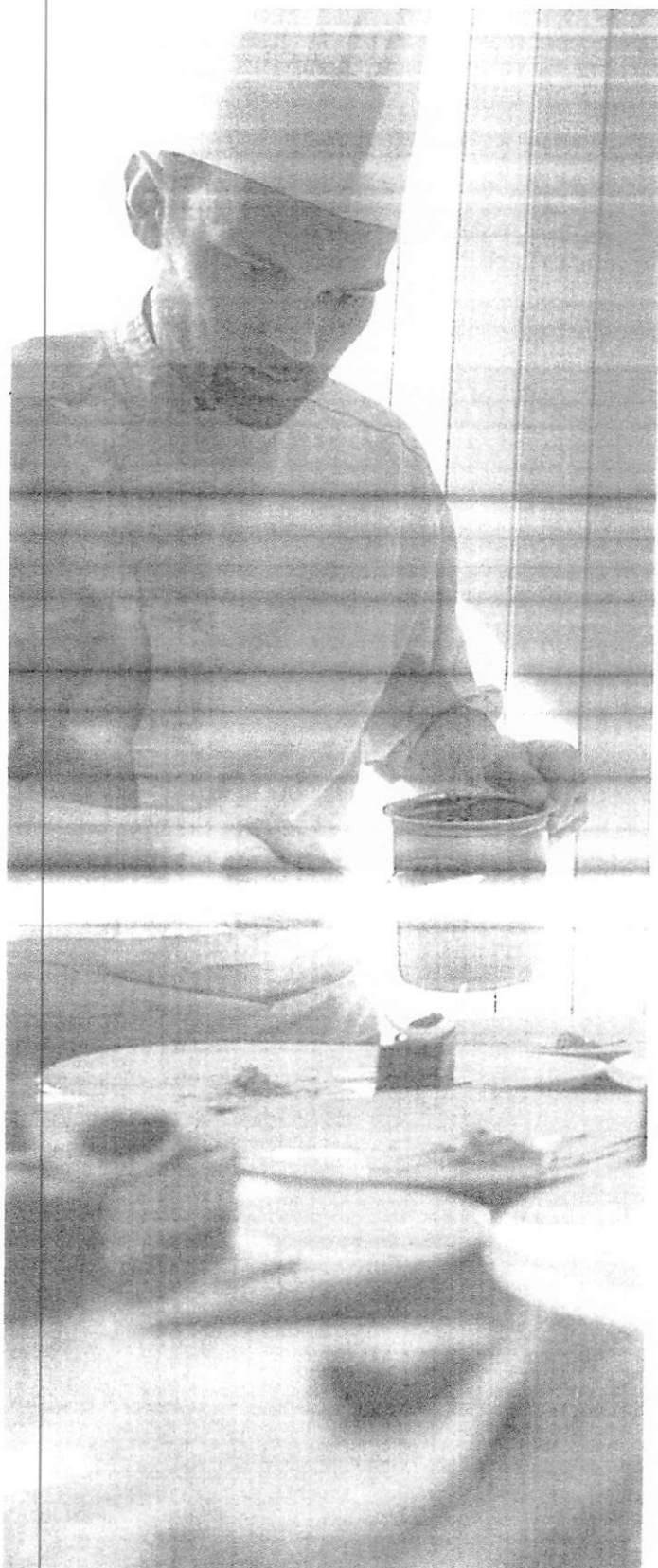
En identifiant un référent handicap dans chaque entreprise de plus de 250 salariés et auprès des employeurs publics.

Il sera chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, afin de les aider dans la réussite de leur carrière au sein de l'entreprise et de l'administration.

LEVIER N°12

En renforçant l'accompagnement des entreprises pour la construction de leur politique RH/handicap et en fournissant de nouveaux leviers aux employeurs publics.

Il sera chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, afin de les aider dans la réussite de leur carrière au sein de l'entreprise et de l'administration.



FOCUS :

Pour simplifier la vie des entreprises

- Accompagnement à la mise en œuvre de la réforme de l'obligation d'emploi, en lien étroit avec les organismes sociaux, avec un numéro d'appel unique pour répondre aux questions sur cette réforme : 0800 11 10 09 et une adresse : entreprises@agefiph.asso.fr
- Un site ressources pour les entreprises : <https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources>
- Publication par l'Agefiph, au cours du premier trimestre 2020, d'un guide sur l'aménagement raisonnable destiné aux entreprises pour mettre en œuvre cette nouvelle obligation.

De nouveaux leviers pour le secteur public : création d'un dispositif expérimental de titularisation dans la fonction publique des apprentis en situation de handicap à compter de 2020, adaptation des concours afin de faciliter l'accès à l'emploi public des candidats en situation de handicap.

LEVIER N°13

En mettant en synergie les offres d'accompagnement développées par l'Agefiph et le FIPHP pour davantage de simplicité.

Mutualiser les outils de développement de la compensation et de l'accessibilité, harmoniser les montants et les modalités d'accès aux services et aides financières de l'Agefiph et du FIPHP

Créer des plateformes de prêt de matériels communes.

Créer un « vivier » commun d'employeurs publics et privés pour notamment la mise en relation avec des apprentis via les CFA.

AXE 7

FACILITER À TOUS L'ACCÈS À L'INFORMATION ET AUX SERVICES UTILES À L'AUTONOMIE ET À LA DIVERSIFICATION DES PARCOURS

LEVIER N°14

En créant une plateforme numérique nationale d'information, d'orientation et de services pour les personnes en situation de handicap.

Ouverture en janvier 2020 du premier volet de la plateforme dédié à l'emploi-formation : un guichet unique utile pour construire son projet professionnel, choisir un parcours de formation, trouver un emploi, se préparer à travailler, être accompagné dans ses démarches si besoin.

FOCUS :

La plateforme garantira le plus haut niveau d'accessibilité des contenus, tant par la production de contenus en Facile à lire et à comprendre que sur un plan technique (conformité RGAA). Des audits externes d'accessibilité seront réalisés avant chaque évolution majeure de la plateforme.

La plateforme sera accessible via un nom de domaine en .gouv.fr, marqueur de confiance. L'ambition à terme est de l'ouvrir à d'autres champs, d'offrir des services géolocalisés pour les personnes et des services en ligne via un espace personnalisé sécurisé.

En méthode, une co-construction directe avec les personnes en situation de handicap, dont l'implication garantit l'adéquation des contenus et des services proposés avec leurs attentes et leurs besoins. Cette co-construction, en amont, pendant la conception, et tout au long de la vie du projet, est un gage d'utilisation de la plateforme par les personnes.

Une gouvernance ouverte et partenariale.

Une première offre de service au travers de la mise en relation entre personnes en situation de handicap et employeurs pour favoriser les périodes d'immersion professionnelle. Actuellement en expérimentation dans le Val d'Oise, ce service développé par la Start-up d'Etat ANDI, a vocation à intégrer la plateforme numérique dès 2020.

**Accompagner
les choix,
les parcours,
les carrières
dans toute
leur diversité**

AXES

S'ADAPTER AUX CHOIX ET AUX BESOINS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP GRÂCE À UNE OFFRE GRADUÉE ET INDIVIDUALISÉE CONSTRUITE À PARTIR DE L'EXPERTISE DE TOUS LES OPÉRATEURS DES TERRITOIRES

LEVIER N°15

En bâtissant localement une plus forte complémentarité entre tous les acteurs, au service de modalités d'accompagnement plus adaptées et graduées pour les personnes, sécurisant des parcours inclusifs, et mobilisant à plus grande échelle l'emploi accompagné.

FOCUS :

L'inspection générale des affaires sociales et l'inspection générale des finances ont conduit entre avril et octobre 2019 une mission conjointe relative aux 1 260 établissements et services d'aide par le travail (ESAT), qui composent le secteur protégé. Ce rapport met en évidence la très forte contribution des près de 30 600 professionnels des ESAT à l'inclusion socio-professionnelle des 120 000 personnes en situation de handicap accompagnées. Il souligne en outre les importantes transformations d'ores et déjà engagées par le secteur, qu'il s'agit de s'adapter à la recomposition du public accompagné (avec le développement du temps partiel par exemple), de faire évoluer leur modèle économique dans des marchés en mutation ou encore de proposer des modalités graduées d'ouverture sur l'extérieur. Le rapport formule plusieurs recommandations pour amplifier ces dynamiques, tout en réaffirmant l'utilité sociale des ESAT.

Sur ces bases, une concertation sera engagée avec le secteur pour étudier la mise en œuvre du rapport, et notamment :

- les moyens de sécuriser les choix des personnes qui souhaitent travailler en milieu ordinaire, en leur garantissant un accompagnement pérenne, et les moyens de sécuriser les entreprises qui s'engagent pour le recrutement des travailleurs d'ESAT ;
- l'évolution des modalités d'orientation des MDPH qui doivent permettre plus de souplesse dans les parcours ;
- les évolutions relatives aux droits, à la formation et à la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap accompagnées par les ESAT.

LEVIER N°16

Via la mobilisation des partenaires pour mobiliser l'intérim comme levier de parcours professionnels inclusifs.

Signature en septembre 2019 d'une **convention cadre** pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire par le ministère du travail, le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées, Pôle emploi, CHEOPS, l'Union Nationale des Missions Locales, l'APEC, l'AGEFIPH, l'UNEA, Prism'emploi, le FAFTT, le FASTT et l'OIR.

Engagement de tous les réseaux dans un partenariat pour améliorer significativement l'emploi des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire, **en s'appuyant sur les 10 000 agences d'emploi de la branche professionnelle de l'intérim**, représentée par Prism'emploi.



AXE N°9

DÉVELOPPER DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT EMPLOYEUR/SALARIÉ HANDICAPÉ POUR PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

LEMIERRE 7

En favorisant le maintien en emploi des salariés en situation de handicap via la mobilisation de tous les acteurs concernés, et en évitant ainsi davantage les ruptures de parcours professionnels.

Le lancement au printemps 2020, en application du projet de loi de financement de la Sécurité sociale et par le ministère de la Santé, d'une **expérimentation dans trois départements de plateformes « maintien »** mutualisant des compétences pluridisciplinaires, animée par la Caisse nationale d'Assurance maladie, afin de prévenir la désinsertion professionnelle des assurés en arrêt de travail sur la base d'un ciblage le plus précoce possible. La plateforme départementale pluridisciplinaire permettrait ainsi de rendre plus lisible et plus intégrée l'offre de service pour les assurés et les employeurs. Elle permettrait aux professionnels de la santé au travail et notamment aux trois médecins (médecin du travail, médecin-conseil et médecin traitant) de mieux se coordonner pour proposer à l'assuré une prise en charge concertée de sa situation.

Un engagement 2020-2022 de 10 millions d'euros pour, via le lancement d'appels à projets innovants par l'Agefiph, sécuriser les parcours et des transitions professionnelles des personnes handicapées. Cible 2020 : la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Des mesures volontaristes de maintien en emploi dans le secteur public : obligation pour les employeurs publics d'accompagnement des parcours professionnels pour les agents en situation de handicap, mise en place de dispositifs de promotion ad hoc pour les fonctionnaires en situation de handicap, télétravail renoué, réduction de la cassure liée aux arrêts de travail, adaptation du dispositif appelé période de préparation au reclassement pour permettre aux agents publics d'en bénéficier de façon plus précoce et ainsi favoriser le maintien dans l'emploi.

L'engagement fin 2019 de la négociation sur la santé et la sécurité au travail devra permettre d'avancer sur les moyens de prévenir le handicap et d'améliorer significativement le maintien en emploi des personnes qui y sont confrontées.

DOCUMENT 4

Handicap et fonction publique : ce qui change avec la loi du 6 août 2019

Source : www.fonction-publique.gouv.fr, Février 2020

Le 11 février 2020, la 5^{ème} conférence nationale du handicap (CNH) a été l'occasion pour le secrétaire d'État Olivier Dussopt de faire un premier bilan et de rappeler les objectifs, notamment en matière de droit et d'inclusion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Parce que le handicap est l'une des priorités du quinquennat, de nombreuses mesures ont été mises en place depuis 2017. La conférence nationale du handicap (CNH) a permis de rendre compte de la grande mobilisation collective de tous les acteurs de la société, de l'Etat, des collectivités, des associations, des professionnels de santé, des entreprises, des médias, et des citoyens.

Dans ce cadre, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a rappelé la mobilisation des employeurs publics pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et pour mettre en œuvre les nouveaux leviers issus de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces nouveaux leviers leur permettront de développer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination.

Ce qui change avec la loi de transformation de la fonction publique

Plusieurs actions ont été engagées depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Avec plus ou moins de succès.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 va plus loin et prévoit de nombreuses avancées, renforcées par des textes réglementaires.

- **La création d'un référent handicap dans toutes les administrations.** « Ces référents handicap seront chargés d'accompagner les agents tout au long de leur carrière professionnelle et de coordonner les actions menées en leur faveur par leur employeur » a indiqué Olivier Dussopt.
- **La clarification et la modernisation du droit du handicap.** Ces dispositions incluent entre autre l'ouverture du comité national du FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) à des représentants du service public de l'emploi, et la consultation obligatoire du CNCPH (Conseil national consultatif des personnes handicapées) pour les textes relatifs au handicap dans la fonction publique.
- **La mise en place à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2025, d'un dispositif de détachement et d'intégration permettant la promotion interne des**

fonctionnaires handicapés dans les trois versants de la fonction publique. Ce dispositif constitue pour eux une nouvelle voie afin de progresser dans leur carrière.

- **Le renforcement des obligations des employeurs**, qui doivent désormais prendre les mesures permettant aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des postes de responsabilité.

A noter qu'en 2018, une concertation avec les organisations syndicales a porté non seulement sur le renforcement de la mobilisation des employeurs publics en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, mais aussi sur les leviers leur permettant de développer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination.

- **La portabilité des équipements de travail** lors d'une mobilité professionnelle (notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles). Un décret est en prévision pour que l'agent conserve, même s'il change de service ou d'administration, son matériel.

- **L'élargissement des aménagements de concours** aux handicaps psychiques et mentaux, alors qu'ils étaient réservés au handicap physique jusqu'à présent.

- **L'objectif de 6% de personnes handicapées dans le recrutement des apprentis** (leur part est de 4,8% dans la fonction publique en 2018). La loi de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place, à titre expérimental également, d'un dispositif de titularisation sans concours pour les apprentis en situation de handicap.

Les décrets « handicap » de la loi seront publiés au cours du premier trimestre 2020.

Quelques chiffres-clés

- L'emploi des personnes en situation de handicap est une obligation légale dans la fonction publique. Elle s'est trouvée renforcée par la création, en 2006, du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) alimenté par des contributions liées au non-respect de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

- La politique de handicap doit donc répondre non seulement à des objectifs de recrutement déjà en amélioration (5,61 % au 1er janvier 2017 (DOETH 2018) : 4,65 % dans la fonction publique d'Etat, 6,76 % dans la fonction publique territoriale et 5,67 % dans la fonction publique hospitalière), mais également assurer aux agents concernés des parcours professionnels riches et exempts de toute forme de discrimination.

- En 2018, les employeurs publics employaient 250 760 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) et ont procédé à 30 542 recrutements (en hausse de 8% par rapport à 2017). Dans le prolongement du CIH du 30 septembre 2017, l'accent a également été mis sur le développement de l'accueil d'apprentis en situation de handicap : en 2018, la part des apprentis en situation de handicap dans la fonction publique a représenté 4,8 %.

Le handicap, un enjeu de société (extrait)

des pôles inclusifs d'accompagnement avaient été mis en place dans les établissements.

L'insertion professionnelle

En matière d'emploi, la loi de 2005 confirme les dispositions de la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) (6 % d'emplois réservés). Elle étend cette obligation à la fonction publique et durcit les sanctions financières en cas de non-respect en augmentant le montant de la contribution à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Pour la fonction publique, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPH) a une mission similaire à l'Agefiph. Entre 2006 et 2014, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap a augmenté de 0,8 point dans le secteur privé et de 1,3 point entre 2009 et 2015 dans le secteur public.

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances de 2015 permet aux entreprises de s'acquitter de l'OETH en accueillant des personnes handicapées dans le cadre de stages de « mise en situation professionnelle ».

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018 réforme à nouveau l'OETH. À compter du 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises auront l'obligation de déclarer leur effectif total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mais seules les entreprises dont l'effectif dépasse 20 salariés seront soumises à l'obligation d'employer au minimum 6 % de travailleurs handicapés. Cette déclaration se fera par le biais de la déclaration sociale nominative et non plus auprès de l'Agefiph. Le taux de 6 % s'appliquera jusqu'en décembre 2024, date à laquelle le taux sera actualisé. Le nouveau taux - qui ne pourra être inférieur à 6 % - sera fixé en « référence à la part des bénéficiaires

de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail ».

Les personnes handicapées restent durement touchées par le sous-emploi et le chômage. En 2017, 43 % des personnes reconnues handicapées étaient en emploi contre 72 % dans l'ensemble de la population et 19 % des personnes reconnues handicapées étaient au chômage, contre 9 % de l'ensemble de la population (dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-032.pdf). Dans un avis de 2015, le Défenseur des droits a montré que le handicap est la deuxième cause de discrimination à l'embauche. #

DOCUMENT 6

DuoDay® du 18 novembre 2021 : dernière ligne droite pour les personnes en situation de handicap et les employeurs

Source : www.fonction-publique.gouv.fr, Novembre 2021

L'opération DuoDay® consiste pour une personne en situation de handicap à composer, le temps d'une journée, un duo avec un professionnel pour découvrir son poste, ses missions et son environnement de travail. Une journée d'immersion qui a pour objectif de faciliter leur insertion dans l'emploi et créer de nouvelles opportunités professionnelles. Forte de ses précédents succès, la quatrième édition aura lieu pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) le 18 novembre 2021.

À quelques jours de l'opération, initiée par le secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées, l'Agefiph, le FIPHFP, Cap emploi, Pôle emploi, le Réseau des Missions Locales et l'Algeei, plus de 7 700 employeurs ont déjà déposé près de 26 700 offres de duos sur la plateforme duoday.fr. Alors que 10% des duos formés ont abouti à des offres d'emploi, des contrats d'apprentissage et des stages en 2020, les personnes en situation de handicap sont invitées à s'inscrire massivement..

Peuvent s'inscrire pour les duos :

- Les personnes à la recherche d'un emploi ;
- Les collégiens dès 14 ans, les apprenants dont les apprentis ;
- Les personnes travaillant en ESAT ;
- Les personnes qui travaillent en entreprise adaptée.

Un levier vers l'emploi

Pour les personnes en situation de handicap, DuoDay® offre la possibilité de découvrir un environnement de travail, préciser un projet professionnel, amorcer un parcours d'insertion, mais aussi se faire identifier par un employeur et avoir l'opportunité de présenter son parcours professionnel et ses compétences.

Ainsi, en moyenne 10% des duos formés aboutissent à des offres d'emploi, de contrat d'apprentissage ou de stage. DuoDay® est aussi une opportunité singulière de se rencontrer pour changer de regard et dépasser les préjugés sur l'emploi handicap.

Un dispositif qui monte en puissance d'année en année

Comme en témoigne le nombre d'offres déposées en ligne, DuoDay®, s'ancre de plus en plus auprès des acteurs économiques et son succès s'établit d'une année à l'autre.

En 2020 et malgré une édition en distanciel, l'opération a fortement mobilisé :

- 12 404 employeurs inscrits ;
- 19 113 personnes en situation de handicap inscrites ;
- Près de 10 000 duos réalisés dont 7 147 duos enregistrés sur la plateforme ;
- 2 900 structures accompagnantes impliquées.

Étudiants ou chercheurs d'emploi, n'attendez plus !

Rendez-vous sur duoday.fr ou par téléphone

Contacts presse

Agefiph

À propos de l'Agefiph

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) agit pour développer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées ; grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises ; et enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation. En 2020, l'Agefiph a financé plus de 223 400 aides et services.

FIPHFP

À propos du FIPHFP

Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique, finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques (ministères, villes, conseils départementaux et régionaux, hôpitaux...). Il intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, ou par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité. Depuis sa création, le taux d'emploi légal dans la Fonction publique est passé de 3,74 % en 2006 à 5,83 % en 2020. Le FIPHFP est un établissement public national dirigé par Marc Desjardins : "il est placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget" (décret n° 2006-501 du 3 mai 2006). Sa gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts.

DOCUMENT 7

Changer de regard sur le handicap pour une meilleure inclusion des personnes handicapées

Source : www.usinenouvelle.com, Janvier 2021

L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap reste difficile. La crise du Covid pourrait encore aggraver cette situation, craint Consuelo Bénicourt, directrice RSE chez Sopra Steria. Elle fait le point sur la situation et révèle les pistes à suivre.

12 millions : c'est le nombre de personnes touchées par un handicap en France, soit près de 20 % de la population française (1). Le handicap est une cause importante d'exclusion dans la société comme dans l'entreprise, malgré les avancées législatives. Plus de 30 ans après le vote de la loi de 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées et l'instauration – entre autres – de l'obligation pour les entreprises d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés (2), le bilan reste mitigé. Le taux de chômage des actifs reconnus handicapés (18 %) (3) est aujourd'hui plus du double de la moyenne nationale, tandis que le taux de travailleurs handicapés dans le secteur privé atteint à peine 4 % (3,8 %) (4). Éducation, accès aux infrastructures ou encore insertion professionnelle, force est de constater qu'il reste encore du chemin à parcourir et la crise sanitaire que nous vivons ne fait qu'accentuer ce constat d'exclusion.

La Covid-19 : accélératrice des difficultés pour les personnes en situation de handicap

Inégalités en matière d'accès à l'emploi et au logement, sous-représentation, difficultés d'accessibilité : tandis que le handicap concerne près d'1 Français sur 6, de nombreux progrès restent à faire pour garantir le respect des droits fondamentaux et l'autonomie.

Il ne fait aujourd'hui aucun doute que la Covid-19 accentue les difficultés et inquiète à juste titre les personnes en situation de handicap. En effet, selon un sondage IFOP pour l'AGEFIPH réalisé en juin dernier (5), 48 % des personnes en situation de handicap se disent inquiètes à l'idée de perdre leur emploi dans les mois à venir, 41 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap affirment avoir été concernés par le report ou l'annulation d'une formation et 16 % par l'interruption d'un contrat court.

A ces inquiétudes s'ajoutent le bouleversement du quotidien : le port du masque isole les personnes sourdes ou malentendantes, les personnes aveugles ou malvoyantes sont privées du sens du toucher, ... Il est urgent que les entreprises adaptent les outils de travail de leurs salariés tout en tenant compte de leur handicap dans les modalités de l'exercice professionnel. Il en va de même pour l'accès à

l'enseignement, alors que de nombreux élèves et étudiants en situation de handicap n'ont pas pu suivre leur scolarité pendant plusieurs mois.

Faciliter l'accès à l'enseignement supérieur pour contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Dans le secteur du numérique, le principal frein au recrutement est le manque de candidats diplômés de l'enseignement supérieur, puisque 80 % des personnes en situation de handicap ont un niveau d'étude inférieur au baccalauréat.

Pourtant, les initiatives pour améliorer l'accès des jeunes en situation de handicap à l'enseignement supérieur ne manquent pas. En attestent les annonces du gouvernement en février 2020, qui souhaite notamment mettre l'accent sur le développement de l'apprentissage et les dispositifs d'accompagnement scolaire pour faciliter leur orientation. Sans oublier les programmes de bourses : alors que l'accès aux études supérieures engendre déjà des frais importants, auxquels s'ajoutent ceux liés à la compensation du handicap, ces aides favorisent l'autonomie et l'indépendance des étudiants en situation de handicap et permettent une meilleure prise en charge de leurs besoins spécifiques.

Si le gouvernement a fait du handicap et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées une cause nationale, force est de constater que la crise sanitaire renforce les difficultés sur le plan scolaire. Prenons l'exemple de l'enseignement à distance : les universités ont dû adapter les outils de visioconférence et effectuer des transcriptions pour que les personnes sourdes ou malentendantes puissent suivre les cours en ligne.

Déconstruire les stéréotypes

Le handicap est bien souvent circonscrit aux déficiences physiques et motrices, et représenté par un seul et même élément, le fauteuil roulant. Pourtant, l'AGEFIPH (6) précise que moins de 5 % des personnes touchées par une déficience motrice se déplacent en fauteuil roulant. Cette perception du handicap contribue à forger une représentation sociale plus que partielle, comme l'illustrent les films « Intouchables » et, plus récemment, « Hors-normes ». Autre exemple parmi tant d'autres : pourquoi les stationnements réservés sont-ils uniquement symbolisés par un pictogramme dépeignant un fauteuil roulant ? Il devient urgent de déconstruire ces stéréotypes. Les médias, mais aussi le monde de la culture dans son ensemble, ont un rôle à jouer.

Enfin, dans le monde de l'entreprise, il est important de mettre en œuvre des initiatives permettant de lutter contre ces stéréotypes, à l'externe comme en interne, pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap. A l'externe, cela peut se traduire par des programmes de soutien scolaire, la participation à des rencontres ou encore le soutien de challenges étudiants. En interne, il est important d'accompagner les managers et les équipes, ou encore de proposer des sessions de e-learning, et de prendre en considération les difficultés supplémentaires liées à la crise sanitaire.

Le gouvernement et les entreprises ont déjà beaucoup œuvré pour une meilleure représentation des personnes handicapées. C'est une dynamique positive qu'il nous faut accélérer, surtout face à la situation inédite que nous vivons : les médias et la société civile doivent jouer leur rôle et partager une vision du handicap plus réaliste pour contribuer à déconstruire les stéréotypes et faire prendre conscience des difficultés supplémentaires qu'engendrent la crise sanitaire.

Plus que jamais, l'inclusion doit être une priorité et le numérique en est un véritable accélérateur : à nous, entreprises, d'accompagner et de soutenir l'innovation. Collectivement, agissons pour faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées et construire un monde d'après inclusif.

Consuelo Bénicourt, Directrice RSE chez Sopra Steria

Les avis d'experts sont publiés sous l'entière responsabilité de leurs auteurs et n'engagent en rien la rédaction de L'Usine nouvelle.

(1)APF France handicap : <https://www.apf-francehandicap.org/actualite/grand-debat-12-millions-de-personnes-en-situation-de-handicap-et-autant-attentes-20762>

(2)Service-public.fr : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23149>

(3)Taux de chômage des personnes handicapées en 2018 (Source : Agefiph.fr, [Chiffres-clés juin 2019](#))

(4)Taux d'emploi direct 1 de personnes handicapées en 2016 dans les entreprises privées (Source : Agefiph.fr, [Chiffres-clés juin 2019](#))

(5)Sondage IFOP-Agefiph : [Consultation auprès des personnes en situation de handicap sur leur situation pendant la crise du Coronavirus – IFOP Juin 2020](#)

(6) AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

DOCUMENT 8

Réussir l'intégration d'un salarié handicapé

Source : www.journaldunet.com, 2017

Rédaction de l'offre d'emploi, accueil, évolution de carrière... Un travailleur handicapé est un salarié dont l'intégration exige quelques attentions particulières.

Risque d'absentéisme pour problèmes de santé, productivité plus faible ou encore difficultés d'intégration parmi les autres salariés : le recrutement d'un travailleur handicapé peut susciter bien des craintes pour un employeur. Pourtant, selon une récente étude Louis Harris pour l'Agefiph, 93 % des entreprises ayant recruté un travailleur handicapé s'estiment satisfaites et 87 % des collaborateurs de ces entreprises ont jugé l'initiative enrichissante. Si la loi y incite fortement, l'expérience l'encourage donc également. Voici les conseils d'un spécialiste pour réussir, étape par étape, l'intégration d'un travailleur handicapé dans les équipes.

Comment trouver des candidats ?

Le réseau des Cap Emploi, constitué de 119 structures départementales et co-traitant de Pôle emploi en matière de service aux entreprises et aux personnes handicapées, est le premier interlocuteur à qui s'adresser. Si ce réseau est le plus à même de diffuser une offre ciblée, il apporte aussi une prestation de conseil et étudie, avec les entreprises, les besoins et les contraintes, en amont d'une procédure de recrutement. Il aide alors l'entreprise à affiner le profil du candidat qu'elle recherche avant de lui proposer, dans un second temps, des CV.

Les agences d'intérim ont, depuis plusieurs années, lancé des politiques en faveur du recrutement de travailleurs handicapés. En cas d'urgence, elles sont naturellement les plus aptes à répondre aux besoins. "Toutefois, les missions d'intérim jouent, de plus en plus, un rôle de tremplin, et près de 40 % des missions confiées à des travailleurs handicapés débouchent sur des CDI, contre 30 % en moyenne", souligne Nicolas Descamps, chargé de mission national du programme Handicap de l'agence d'interim Creyf's.

Il est important, dans la rédaction d'une annonce d'offre d'emploi et la formulation des besoins, d'insister sur les compétences et l'expérience, plutôt que de réfléchir en termes de poste et de niveau d'études. En effet, les personnes handicapées en recherche d'un emploi ont, en moyenne, un niveau d'étude moins élevé et beaucoup sont en phase de reclassement professionnel. Elles ont en revanche souvent une longue expérience professionnelle derrière elles. "Sur un poste qu'elles n'ont jamais exercé, ces personnes peuvent disposer des compétences et de l'expérience requises", insiste Nicolas Descamps, qui se souvient avoir travaillé avec une ancienne coiffeuse devenue allergique aux produits chimiques. Sans expérience de vente, mais avec un bon contact humain, une connaissance fine des attentes des clients et des produits du marché, elle est devenue une excellente commerciale.

Réussir le recrutement

Le médecin du travail doit être associé au plus près à cette seconde étape et l'idéal est que l'examen médical puisse avoir lieu avant l'entretien d'embauche, sachant qu'il doit obligatoirement être effectué avant la prise de fonction du travailleur handicapé. Une fois cette formalité accomplie, l'entretien pourra se focaliser sur l'essentiel : les compétences du candidat, leur compatibilité avec la mission, ses qualités et ses faiblesses. "Il s'agit de considérer la personne handicapée comme n'importe quel autre candidat" souligne le chargé de mission.

Bien-sûr, la question du handicap ne doit pas être occultée. Une façon de dénouer le problème est de commencer par demander au candidat quels sont les outils dont il dispose pour pallier son handicap et comment il compte procéder. Les aides sont nombreuses, de même que les moyens mis à la disposition des travailleurs handicapés. Et seuls 15 % des recrutements exigent un aménagement de poste. Enfin, le Cap Emploi peut faire bénéficier l'employeur d'une prestation d'ergonomie afin de repérer les gênes qui pourraient affecter le salarié.

Le choix du contrat de travail est également un élément déterminant dans le processus de recrutement : à chaque type de contrat correspond des aides de l'Agefiph... et peut-être des besoins différents de formation. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, qui bénéficient d'aides importantes, permettent en un à trois ans d'opérer un reclassement professionnel progressif et une intégration en douceur du travailleur dans l'entreprise.

Préparer l'accueil

Faire preuve de certaines attentions pour préparer l'accueil de nouveaux collaborateurs handicapés, notamment ceux qui se déplacent en chaise roulante, est judicieux. Il ne faut toutefois pas en faire trop et donner une impression de sur-attention. Le jour de son arrivée, on s'assurera de l'absence d'obstacle dans l'espace de travail, du bon fonctionnement des ascenseurs, de la disponibilité d'une place de parking, on pensera à se mettre au niveau de la personne pour dialoguer.

En interne, le manager doit informer ses équipes au préalable lorsque le nouveau venu est frappé d'un handicap visible. Inutile de créer une surprise qui mettrait tout le monde dans l'embarras. Pour ce type de handicap lourd (moteur, cécité), il est également nécessaire de pouvoir répondre avant aux questions pratiques que se poseraient les autres collaborateurs et, d'une manière générale, de sensibiliser les équipes à la question du handicap.

Dans les situations où le handicap n'est pas visible et n'affecte pas directement le travail (allergies, problèmes de dos, diabète), une communication en interne n'est pas toujours indispensable. Le salarié peut souhaiter ne pas faire connaître sa situation et il est normal de respecter ce souhait. "Il est de toutes façons inutile de remuer ciel et terre au sujet du handicap d'un collaborateur, si cela est transparent dans le quotidien", explique Nicolas Descamps. Les choses se décident donc au cas

par cas mais doivent avoir été évoquées, au préalable, entre l'employeur et la personne recrutée."

Intégrer durablement

L'intégration d'un travailleur handicapé requiert une attention particulière de la part de l'encadrement, en particulier aux premiers temps, car pour prévenir les risques d'échec, les difficultés rencontrées par le salarié doivent être détectées le plus tôt possible. A ces fins, il peut être pertinent de désigner un tuteur, interne ou externe, qui veillera à assurer l'intégration du salarié et surtout le dialogue entre ce dernier et le management pour évaluer correctement les besoins. Il existe des aides dont peut bénéficier l'entreprise pour rémunérer le tuteur, mais également pour financer sa formation s'il est choisi en interne. "Mais le tutorat informel a toujours existé, rappelle Nicolas Descamps et, dans des cas de handicap léger, il peut constituer une solution suffisante et optimale. De plus, il incite les autres salariés à s'intéresser au nouvel arrivant." On choisit alors un collaborateur doté d'un bon relationnel et à qui on propose de jouer un rôle de parrain.

Les aides de l'Agefiph, qu'il s'agisse des aides à la formation professionnelle ou de celles destinées à acquérir du matériel, peuvent aussi bien être demandées dans une phase de recrutement que plus tard, pour permettre l'évolution d'un salarié vers un nouveau poste.

Enfin, le Cap Emploi, qui a conseillé l'entreprise au moment de l'embauche, peut également être sollicité pour apporter conseils et aides dans le cadre de l'intégration du salarié.

DOCUMENT 9

Comment optimiser l'intégration de ses nouveaux collaborateurs pour mieux les fidéliser ?

Source : www.journaldunet.com, 2017

Accueillir les nouveaux collaborateurs nécessite de l'anticipation et de l'investissement pour les retenir dans l'entreprise.

Un sujet majeur : réussir l'intégration de ses nouveaux talents pour les fidéliser

Un chiffre récent rappelle la criticité de l'intégration des nouveaux embauchés : 20 % des collaborateurs qui rejoignent une entreprise envisagent dès le premier jour de la quitter. **Matériel pas prêt à temps, bureau pas encore disponible, manager débordé... les raisons sont diverses et variées.**

Si le sujet est identifié de longue date par les DRH, il devient aujourd'hui une préoccupation d'entreprise, en particulier dans les PME qui connaissent un développement rapide et recrutent massivement.

La concurrence économique actuelle impose en effet aux entreprises de convaincre les talents recrutés qu'ils ont fait le bon choix en la rejoignant - entre autres parce qu'elle figure parmi celles où "il fait bon travailler". A cela s'ajoute l'évolution de la relation collaborateurs-entreprise dont la temporalité et l'esprit ont profondément changé. Autrement dit : **recruter ne suffit plus, il est indispensable d'intégrer si l'on veut fidéliser.**

Serge Perrot et Delphine Lacaze expliquent dans leur ouvrage *L'intégration des nouveaux collaborateurs* : "La réussite d'un recrutement se joue 50 % en amont (lors des phases de détection des besoins, de sourcing, de présélection et d'évaluation des candidatures) et 50 % en aval (lors de la période d'intégration)."

6 défis prioritaires pour les entreprises

Pour l'entreprise qui recrute de nouveaux collaborateurs, cette situation induit de relever 6 défis prioritaires :

- Veiller à la cohérence des informations délivrées aux personnes recrutées,
- Assurer une équité de traitement entre nouveaux embauchés,
- S'appuyer sur des processus fiables pour qu'aucun impair ne soit commis,
- Personnaliser l'intégration,
- Synchroniser les actions des différents acteurs de l'intégration,
- Socialiser les nouveaux entrants.

La réponse tient en la mise en œuvre d'un processus de onboarding (d'intégration) efficace. Rappelons que ce processus doit être complet et systématique, et fournir aux nouveaux entrants des outils et informations nécessaires pour devenir productif plus rapidement et contribuer efficacement à l'activité de l'entreprise. Quand il est bien conçu, amusant et participatif, il contribue à accroître le degré d'implication des collaborateurs et, par conséquent, leur fidélité à l'organisation.

6 axes de travail pour un processus d'intégration à succès

Pour aider les entreprises à réussir cette étape-clé du onboarding, SilkRoad Technology a identifié 6 axes de travail :

1. **Anticiper l'arrivée des nouveaux collaborateurs**, par exemple, en rendant les formulaires administratifs qu'ils devront remplir disponibles sur un site portail dédié avant même l'arrivée dans l'entreprise ;
2. **Rendre le processus amusant, collaboratif et interactif**, à la fois au niveau du ton utilisé et des outils proposés. A ce titre, proposer une vidéo de bienvenue, des témoignages de collègues, des renseignements sur le code vestimentaire aide les nouveaux embauchés à s'approprier la culture de l'entreprise ; des jeux et activités en ligne sur le site portail peuvent aussi être un moyen divertissant d'apprendre sur l'entreprise et de lier connaissance avec ses collègues ;
3. **Prolonger l'action au-delà du premier jour**, la période d'intégration effective durant souvent entre 3 et 12 mois. Du temps peut être dégagé sur les premiers jours en amorçant certaines tâches dès avant l'arrivée dans l'entreprise, quand différentes activités d'intégration pourront être étalées au fil des mois qui la suivront ;
4. **Mettre en place un système de parrainage par un collègue** : le rapport "*Fully Onboard : getting the most from your talent in the first year*" de la société Aberdeen Group note que les organisations qui ont nommé des mentors ou coaches s'avèrent 2 fois et demi plus efficaces que les autres dans leur processus d'intégration.
5. **Impliquer le management direct du nouveau collaborateur**, en prévoyant des réunions dès les premiers jours et en demandant aux managers de définir des objectifs pour les nouveaux arrivants (à un mois, à six mois, à un an) et de les expliquer.
6. **Automatiser les tâches qui peuvent l'être**. Près de la moitié des entreprises qui l'ont fait ont réduit les erreurs et accru l'efficacité du processus.

Parmi les nombreuses tâches à effectuer auprès des nouveaux embauchés

Documents à collecter : attestation carte vitale, relevé d'identité bancaire, portabilité du DIF...

Documents à remettre : prévoyance, remboursement des frais médicaux, droit d'accès et de rectification à l'information (CNIL)...

Documents à faire lire : accords GPEC, convention collective, chartes (éthique, confidentialité, utilisation d'internet, etc.), accord sur le stress au travail...

Actions matérielles préparatoires : bureau, téléphone, email, réseau, intranet, droits d'accès, carte de restaurant d'entreprise, badge d'entrée...

Actions administratives préparatoires : remboursement de la carte de transport, paie, remboursement de frais...

Actions de socialisation organisationnelles : découverte de l'entreprise, valeurs, culture, stratégie, jargon, message vidéo de la Direction, présentation du service...

Actions de socialisation relationnelles : témoignages d'employés, présentation au mentor, accueil par le manager, code vestimentaire.

Actions de communication : email de félicitations post-signature, email interne d'annonce du nouvel arrivant, présentation de l'orientation au sein de la société, présentation des objectifs personnels, plan d'accès...

Actions de formation : découverte des métiers de l'entreprise, formation à des logiciels, certification, parcours individuel de formation.

Tout au long de ce processus, l'entreprise devra mesurer régulièrement l'efficacité de ce qui a été mis en place, notamment en rassemblant les réactions des personnes concernées (collaborateurs et managers).

Cette démarche se révèle au final gagnant-gagnant : pour le collaborateur qui prend connaissance de l'entreprise avant l'avoir rejointe et a toutes les cartes en main le jour où il commence ; et pour l'entreprise qui accélère et fiabilise son processus tout en se donnant les moyens de fidéliser les talents qu'elle a recrutés.

L'appui des technologies : un atout pour gérer efficacement l'intégration de nouveaux collaborateurs

Les technologies sont aujourd'hui une aide importante pour mettre en œuvre un processus de onboarding efficace : elles facilitent le déploiement d'un parcours d'intégration informatisé collaboratif.