



## RÉUNION DU 24 SEPTEMBRE 2025

### Vos élus CSEC

Laurent MERIQUE

[laurent.merique@francetravail.fr](mailto:laurent.merique@francetravail.fr)

Isabelle DE OLIVEIRA

[isabel.de-oliveira@francetravail.fr](mailto:isabel.de-oliveira@francetravail.fr)

Maryvonne HO SACK WA

[m.ho-sack-wa@francetravail.fr](mailto:m.ho-sack-wa@francetravail.fr)

Laurence THIREAU

[laurence.thireau@francetravail.fr](mailto:laurence.thireau@francetravail.fr)

Frédéric PICHON DE BURY

[fred.pichondebury@francetravail.fr](mailto:fred.pichondebury@francetravail.fr)

Myriam SURLEMONT

[myriam.surlemont@francetravail.fr](mailto:myriam.surlemont@francetravail.fr)

### Votre Représentant syndical SNAP

Jean-Luc MIRAGLIA

[jl.miraglia@francetravail.fr](mailto:jl.miraglia@francetravail.fr)

### Ordre du jour de la réunion

- Information sur les mesures Handicap issues de la conférence Nationale du Handicap et de la loi LPE
- Bilan du processus rénové de recrutement externe des conseillers
- Poursuite de l'information sur la politique sociale



### Information sur les mesures Handicap issues de la Conférence Nationale du Handicap et de la loi LPE

Il y a une volonté de mettre un terme à toute orientation automatique. A aujourd'hui, dans chaque région, la DG indique avoir une équipe handicap composée de CDE, Cap Emploi et psychologue du travail.

L'idée est de demander à partir de janvier 2027 à France Travail et Cap Emploi de poser un diagnostic, d'associer la personne à travailler un projet professionnel avec l'orientation définitive qui est toujours de la compétence de la MDPH. Le démarrage s'est fait avec 5 Départements et à compter d'octobre 2025, 11 nouveaux départements hors DROM se sont rajoutés. L'accompagnement des agences notamment sur l'accessibilité a été mis en place avec le programme ARU.

### Le public ciblé par la mise en œuvre du pilote :

Toute personne déposant une première demande d'orientation professionnelle en ESAT ou en ESRP via le formulaire de demande MDPH et toute personne déposant une demande de renouvellement d'orientation professionnelle en ESAT ou ESRP via le formulaire de demande MDPH. En général ce sont toutes les personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi.

L'accompagnement des territoires s'est fait par la livraison d'un cahier des charges, l'organisation de séminaires de lancement, un appui méthodologique et un pack d'accompagnement des agences.

Des nouvelles actions de formation FT/Cap Emploi ont pu être testées sur les bassins de la Rochelle, Abbeville et de Cergy.

Un bilan qualitatif nous fait part de certains freins liés au déploiement et un bilan qui donne du sens à la mesure avec des évolutions pour faciliter le lancement sur les 11 nouveaux territoires pilotes.

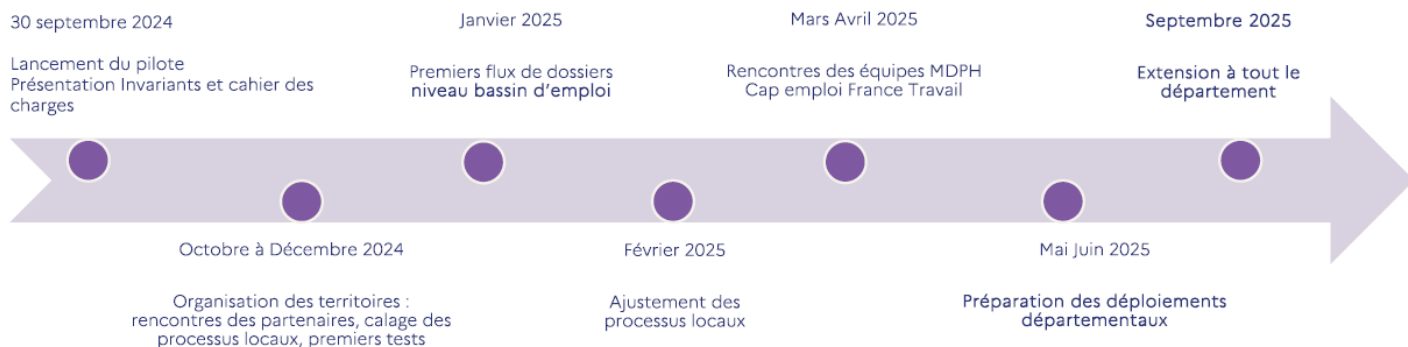




RÉUNION DU 24 SEPTEMBRE



Rétro planning des 5 premiers territoires pilote : Allier, Charente-Maritime, Haute-Savoie, Somme, Val d'Oise



Equipe projet du déploiement : FT, Cheops et CNSA

Extension du pilote aux nouveaux départements – les territoires retenus par les régions

Région	Département
Corse	Hte Corse-2B
Grand Est	Hte Marne-52 Ardennes-08
Bretagne	Côtes-d'Armor - 22
Occitanie	Gard-30
Pays de la Loire	Maine et Loire-49
Bourgogne France Comte	Territoire de Belfort-90
Normandie	Orne-61 Manche-50
Centre Val de Loire	Eure et Loire-28
Provence Alpes Côte d'Azur	Alpes de Hte Provence-04

**A noter :**

- Des échanges bilatéraux avec plusieurs régions durant l'été pour s'assurer des engagements de chaque partenaire dans la mise en œuvre de la mesure
- Deux régions ont proposé 2 départements
- Des réflexions toujours en cours pour les DROM

Soit 16 départements pilotes (11 nouveaux départements + 5 anciens) hors DROM

Cap Emploi fait le diagnostic qui porte sur 89 points.

Les ambitions de FT sont de :

- Favoriser la relation entre employeurs engagés sur le handicap et les candidats en situation handicap.





RÉUNION DU 24 SEPTEMBRE

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

- Développer une nouvelle fonctionnalité sur le moteur de recherche francetravail.fr permettant pour les employeurs de visualiser tous les candidats en situation de handicap et pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap de distinguer toutes les offres d'emploi proposées par les employeurs particulièrement engagés (« handi engagés »).

« Handimatch », c'est donner une visibilité plus grande aux personnes en situation de handicap.

« GRIST » est un outil plateforme pour pouvoir échanger les informations. Les équipes pluridisciplinaires MDPH existent toujours.

On a des publics que l'on peut mettre en difficulté si on les positionne en milieu ordinaire.

Le **SNAP** est intervenu pour évoquer le **financement des dispositifs du handicap dans les départements**, qui rencontrent des difficultés financières avec une augmentation du nombre de personnes voulant entrer dans les dispositifs spécifiques pour le handicap, et une baisse du nombre de place. Ainsi que de **l'investissement des Teams handicap dans le cadre de ces nouveaux dispositifs**, montées en compétences des équipes handicaps (recrutement/compréhension des diagnostic et des processus/travail « main dans la main » avec Cap Emploi et Conseils départementaux...). Le fait que demain il faille participer aux recrutements en lien avec les MDPH, il faudra accompagner une montée en compétence sur ces sujets. Et enfin sur le **financement à long terme du dispositif handicap**, il y a toujours du financement lors des pilotes/expérimentations, puis lorsqu'il y a généralisation il n'y a pas toujours des budgets qui suivent !

**Au niveau du dialogue social, les régions ou il y a un pilote feront l'objet d'une information/Consultation en CSE.**

La DG nous précise la volonté de mettre en place des portefeuilles de 80 en accord avec Chéops.

SNAP

### Bilan du processus rénové de recrutement externe des conseillers

Pour rappel, l'objectif était double à savoir d'élargir le nombre de candidatures potentielles tout en maintenant le niveau de compétences sur les profils retenus.

2 outils de présélection sont mobilisables soit le test soit la MRS. Ensuite le candidat présélectionné est convié à un entretien avec un membre RH et un Manager. C'est la combinaison des 2 qui permet de retenir ou non sa candidature.

Nous sommes aujourd'hui à un 1<sup>er</sup> point d'étape, un second bilan est prévu après 3 ans de mise en œuvre.

L'immersion professionnelle (PMSMP) est mobilisable pour confirmer le projet professionnel du candidat à l'emploi de Conseiller.

Les candidats qui passent les tests et la MRS peuvent témoigner de leur expérience et c'est une première.

9 établissements / 21 ont pu réaliser 1 ou plusieurs séances MRS pour 31 candidats recrutés.

Un faible taux de rupture des périodes d'essai a été constaté.

Les caractéristiques des candidats évalués :

77% sont des femmes, 9% sont des seniors, 43% entre 26 et 49 ans, 48% sont des jeunes moins de 26 ans, 16% sont des DELD/DETL, 17% sont des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et 21,3% sont issus de quartiers prioritaires de la ville.

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 24 SEPTEMBRE

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

**Le SNAP demande si cette méthode peut permettre le recrutement dans des régions qui peinent à recruter ? S'il existe un complément de recrutement externe comme à la DSI ? Et si le dispositif est 100% MRS ?**

Pour répondre au **SNAP**, la DG va regarder ce qu'elle pourrait nous fournir comme éléments et éclairages concernant les régions qui peinent à recruter et l'impact de ce dispositif. Le complément de recrutement externe vise des postes sensibles et stratégiques (notamment à la DSI) et ne concerne pas les Conseillers. Le fait de passer par la MRS permet d'aller vers des profils qui n'avaient pas accès aux offres. 12.3% des candidats ont été recrutés via la MRS et 26% via les tests. La MRS n'est pas réservée qu'aux emplois de basse qualification. « A France Travail, on a beaucoup de personnes qui travaillent par conviction et avec un fort engagement » indique le DGRAH.

La DG nous précise qu'une réflexion est en cours pour accompagner ceux qui n'ont pas réussi les tests ou la MRS (à prévoir en 2026)

### **SNAP** Poursuite de l'information sur la politique sociale

Des réponses ont été apportées en séance concernant des questions complémentaires des élus du CSEC sur :

Un système d'alerte / taux d'absentéisme sur site ou DT/DR ?

Le Bilan carbone à FT en 2024 ?

Le temps consacré par la médecine du travail sur l'analyse et l'intervention en milieu de travail ?

Le nombre de BOETH ?

La typologie des agents de 65 ans et leur filière ?

Une focale sur les formations suivies par les agents (15 h, e-learning, nombre de formations terminées...)

Veillez retrouver l'intégralité des réponses en cliquant [ICI](#)

**Prochains CSEC les 8 et 9 octobre 2025**

