

**Lors de l'idéathon « Make-it-ISI : Imaginons des Services Innovants », une cinquantaine de cas d'usage a émergé du travail des sept équipes d'employeurs. Le séquençement mis en place par les UX-designers visait à ce que chaque équipe se concentre sur l'approfondissement d'un cas d'usage prioritaire parmi ceux qui ont été évoqués. A l'issue du jury de sélection, 4 cas d'usages sont choisis pour le hackathon.**

Les 4 cas d'usage s'articulent autour de deux grandes tendances qui sont ressorties comme étant prioritaires au regard du travail d'idéation des équipes.

1. Les équipes ont exprimé (selon plusieurs variantes) un intérêt fort de repérage des compétences individuelles. L'idée essentielle est de pouvoir les matcher avec les besoins en compétences de la structure.
2. Les équipes ont également exprimé un besoin de visibilité des trajectoires professionnelles des agents à des fins d'anticipation ou de conseils à l'agent.

→ Vous prenez donc connaissance des besoins des employeurs publics quant à l'accompagnement des parcours professionnels de leurs agents (quel que soit le statut fonctionnaires ou contractuels).

## **Nos attentes**

A l'issue du week-end, votre équipe devra présenter le prototype d'une solution « Data » permettant d'appréhender le parcours professionnel de l'agent public dans sa globalité.

1. Les cas d'usage construits lors de l'idéathon du 10 septembre dernier ont permis de faire émerger les besoins des employeurs quant à l'accompagnement de leurs agents publics.
2. Vous devez proposer une solution numérique répondant à ces enjeux à partir de jeux de données fournies par la Caisse des dépôts et par l'utilisation des outils de votre choix.
  - Les données mises à votre disposition sont de plusieurs types
    - Données internes à la Caisse des dépôts
    - Données externes (open data, données reconstituées ou collectées par vos soins...)

Les prototypes exploitant davantage les données internes plutôt que des données externes remporteront davantage de points

3. La Direction des retraites et de la solidarité (DRS) de la Caisse des dépôts est au service de tous les employeurs publics (Etat, collectivités territoriales et établissements de santé), pour l'ensemble de leurs agents (titulaires comme contractuels) en assurant la gestion de leurs régimes de retraite.
  - Votre prototype permet d'appréhender l'ensemble du parcours de l'agent en y intégrant une dimension « retraite » supplémentaire

## Cas d'usage n°1

### Nom de la solution : Viz'Avenir

#### Résumé du cas d'usage (selon la méthodologie UX-design)

Quand je veux recruter/fidéliser un collaborateur, je veux connaître les parcours possibles pour lui, afin qu'il puisse se projeter et acquérir les compétences nécessaires à son futur poste.

#### Promesses de la solution

Pouvoir éclairer le collaborateur sur les différentes possibilités qui s'offrent à lui, compte tenu des compétences qu'il détient et des compétences qu'il peut acquérir sur le court, moyen terme. Cela peut intervenir soit dans le cadre très concret d'une recherche de poste ou d'une candidature, soit dans le cadre d'une réflexion et d'un accompagnement parcours professionnel.

Viz'avenir permet de :

- Présenter les postes successivement occupés par les prédécesseurs de l'occupant actuel du poste
- Présenter les postes accessibles
- Lister les compétences acquises et à acquérir pour un agent par rapport à un poste souhaité
- Présenter un suivi de l'acquisition des compétences

Viz'avenir – construisez votre avenir.

#### Point forts RH de la solution

Outil d'aide à la fidélisation (permettant aux agents de pouvoir se projeter, y compris lors d'un passage sur des postes moins attractifs / intérêt fort pour la visualisation et l'objectivation des compétences présentes chez les agents / suivi temporel des compétences acquises chez les agents / outil de conseil de trajectoires / anticipation de manque de compétences au sein d'une structure

#### Explication du cas d'usage (optique Data)

- Intérêt fort pour la visualisation de données
- Intérêt pour le matching de compétences
- Le cas d'usage met l'accent sur l'interprétation compétences détenues / trajectoires de carrières possibles

## Les enjeux « expertise métier » de la caisse des dépôts du cas d'usage n°1

La gestion de carrière et des compétences le cas d'usage peut être réinterrogée de plusieurs manières.

- S'adapter au public cible (en fonction de l'âge de l'agent public)
- Donner une visibilité quant aux types de départ de la structure (y compris départ à la retraite) et leur incidence sur les compétences.

#### Les questions retraites pour démarrer le hackathon

Pour ce cas d'usage, une dimension « départ à la retraite » supplémentaire est importante : quand je dois mesurer l'impact des départs en retraite / mobilité sur les pertes de compétences, je veux pouvoir

visualiser précisément les compétences qui vont disparaître dans mon établissement afin de mettre en place des dispositifs de transfert de compétences ou de montée en compétences pour limiter la perte de ces expertises.

## Cas d'usage n°2

### Nom de la solution : Apti'RH

#### Résumé du cas d'usage (selon la méthodologie UX-design)

Quand j'ai connaissance de restrictions médicales pour un agent, je veux pouvoir le repositionner sur un poste adapté à ses restrictions médicales détaillées, à ses compétences et aux besoins des services afin d'éviter l'incapacité définitive à toutes fonctions ou éviter l'absentéisme de l'agent.

#### Promesses de la solution

Vous voulez :

- Offrir un parcours professionnel à vos agents en restriction d'aptitude
- Redéployer et adapter les compétences aux besoins de la collectivité
- Optimiser votre masse salariale
- Limiter l'absentéisme au sein de votre collectivité
- Limiter le recours aux contractuels

Apti'RH peut vous aider !

A partir des fiches de poste détaillées, des données relatives aux restrictions médicales des agents et des données RH, vous pourrez obtenir une liste de postes, pour un agent, compatibles avec ses restrictions d'aptitude, son parcours professionnel et les besoins de votre collectivité.

Apti'RH, l'application qu'il vous faut !

#### Point forts RH de la solution

Problématique agent en situation de handicap / problématique d'avoir un algorithme de recommandation selon la situation de l'agent

#### Explicitation du cas d'usage (optique Data)

- Intérêt fort pour la présentation (thématique datavisualisation). + intérêt pour accès à des données et informations présentes sur différents canaux (sites internet, pdf, dossiers manuscrits...)
- Optimisation de la masse salariale (par le biais de limiter absentéisme / limiter le recours aux contractuels).
- Matching de compétences

## Les enjeux « expertise métier » de la caisse des dépôts du cas d'usage n°2

L'incapacité : Le sujet de l'incapacité est complexe et évolutif. Au-delà des problématiques techniques qu'il soulève (juridiques ou médicales), la recherche de reclassement oblige l'employeur public à appréhender les situations de travail dans leur globalité et à tenir compte de l'ensemble du parcours professionnel de l'agent.

L'invalidité : Ce cas d'usage peut rejoindre également la question du passage en invalidité.

#### Les questions retraites pour démarrer le hackathon

- Prise en compte des différentes classes d'âge en situation d'incapacité – notamment la population senior.  
Quelle visibilité sur l'ensemble de la carrière en cas de reclassement ?

- Selon la situation de l'agent, personnalisation de sa simulation retraite
- La question de l'inaptitude a une interaction forte avec l'âge de l'agent (prendre en compte la question de l'incidence sur la fin de carrière)

Documentation : « partir plus tôt à la retraite pour raison de santé – le dilemme des médecins du travail » <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1498.pdf>

## Cas d'usage n°3

### Nom de la solution : Pack'Emploi

#### Résumé du cas d'usage (selon la méthodologie UX-design)

Quand je fais des actions de sensibilisation sur le handicap, je veux que le maximum de personnes soient impliquées afin que le handicap ne soit plus un critère discriminant dans les pratiques professionnelles.

#### Promesses de la solution

Vocation individuelle

- Proposer un package clé en main pour le recrutement ou le l'évolution professionnelle de la personne en situation de handicap (matériel de formation, accompagnement particulier...). Toutes les démarches sont faites automatiquement et rendent le recrutement aisé. Ce dispositif s'appuie sur la création d'une plateforme qui réunit les données existantes RH → la GPEC fonctionnelle

2 entrées : recruteur et individu

Vocation collective

- Faire un outil d'action, de promotion et de sensibilisation pour l'insertion, la reconversion et l'évolution du parcours des agents en situation de handicap

#### Point forts RH de la solution

Problématique handicap / adéquation des formations / suivi statistique des actions menées

#### Explicitation du cas d'usage (optique Data)

- Intérêt fort pour la possibilité de visualiser et de suivre des taux de reconversion, des taux de retour à l'emploi.
- Intérêt fort pour avoir un outil permettant d'accéder à l'information portant sur la situation d'un agent (et trier cet accès à l'information selon la situation de l'agent) : outil de personnalisation en fonction de la situation

## Les enjeux « expertise métier » de la caisse des dépôts du cas d'usage n°3

Ce cas d'usage met le focus sur le point suivant : du point de vue de l'employeur, la question du **handicap ne doit pas être abordée comme une contrainte complémentaire mais bien comme une opportunité.**

- Recruter sur les seuls critères de compétences
- Avoir des processus RH tenant compte de la spécificité de chacun
- Avoir un management soucieux de la performance économique mais également sociale

#### Les questions retraites pour démarrer le hackathon

- Suivi des trajectoires : passage maladie / passage invalidité / passage à la retraite
- Quelle analyse des données permettant d'appréhender une dimension importante : le maintien en activité (et quelle incidence sur le départ à la retraite) ?

## Cas d'usage n°4

### Nom de la solution : Re-converse

#### Résumé du cas d'usage (selon la méthodologie UX-design)

Quand je veux anticiper les reconversions, je veux que les métiers soient associés aux facteurs de pénibilité pour en confirmer la réalité, afin d'anticiper et d'identifier les risques réels.

#### Promesses de la solution

- Prévoir des mobilités pour les personnes exposées
- Réserver des postes pour les personnes fragilisées
- Anticiper les besoins en recrutement

A partir du risque identifié et du degré d'exposition estimé, le plug-in définit / détermine un niveau / degré de pénibilité. En lien avec le SI-GPEC / Répertoire dynamique et digital des métiers et des compétences, le plug-in permet de cibler les métiers les plus exposés

#### Point forts RH de la solution

Facteurs de pénibilité / reconversions professionnelles / Gestion des emplois et des compétences / prévention des risques

#### Explicitation du cas d'usage (optique Data)

- Intérêt fort pour avoir une mesure objective des facteurs de risque
- Intérêt fort pour matching interprétation qualitative du risque / interprétation quantitative
- Intérêt pour la classification des métiers en fonction de leur degré d'exposition aux facteurs de risques
- Besoin de partage de l'information : outil de datavisualisation performant nécessaire

## Les enjeux « expertise métier » de la caisse des dépôts du cas d'usage n°4

La prise en compte de la pénibilité est régie par des règles différentes selon le statut de l'agent (contractuel ou fonctionnaire).

Dans la fonction publique, il existe un système de classement des emplois visant à identifier ceux dont l'exercice présente « un risque particulier ou de fatigues exceptionnelles »<sup>1</sup>. Ces emplois relèvent de la catégorie active. Ce dispositif permet de bénéficier d'un âge d'ouverture des droits anticipé et dans certains cas, de bonifications de durée. Pour cela, l'agent devra avoir accompli une durée minimale de service sur un poste relevant de la catégorie active ; cette durée est aujourd'hui de 17 années.

Pour le secteur privé, lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration. Le salarié bénéficie alors d'un compte professionnel de prévention (C2P) sur lequel il peut accumuler des points.

#### Les questions retraites pour démarrer le hackathon

---

<sup>1</sup> L'article L 24-I-1° du code des pensions civiles et militaires.

La loi du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites et ses décrets d'application du 30 mars 2011 et du 30 janvier 2012, ont créé l'obligation pour tout employeur public ou privé d'évaluer, de tracer et de prévenir les situations de travail exposant à la pénibilité.

La difficulté de ce cas d'usage :

- Fournir un outil permettant de visualiser les facteurs de pénibilité d'un métier (aide à la collaboration / à la concertation)
- Incidence d'une reconversion selon l'âge de l'agent (et impact sur son départ à la retraite)

Documentation

- <https://www.banquedesterritoires.fr/vers-une-extension-du-compte-penibilite-aux-agents-publics>
- Rubrique « pénibilité CNRACL » - il y a des retours d'expérience d'employeurs sur les facteurs de pénibilité dans leur structure. <https://www.cnracle.retraites.fr/employeur/prevention-risques-professionnels/risques/penibilite>