



**PLAN PLURIANNUEL D'INSERTION
PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE
2017-2019**

Préambule

Depuis 2008, date de mise en œuvre du premier plan d'actions, le regard porté sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'éducation nationale a beaucoup évolué et l'augmentation du taux d'emploi et des recrutements a pu être constatée. Toutefois, il ne s'agit pas de se satisfaire uniquement de la progression de ces indicateurs mais de favoriser un environnement de travail permettant une réelle intégration des personnes concernées, que le handicap soit déjà acquis au moment du recrutement ou qu'il survienne au cours de la carrière.

En tant qu'employeur public, l'éducation nationale doit rechercher l'exemplarité, avoir une haute exigence en matière de non-discrimination et refléter la diversité de la société parmi ses personnels. De par sa mission éducative, elle a également la responsabilité de montrer que le handicap n'est pas un obstacle à l'emploi et qu'il ne doit pas être cantonné aux fonctions les plus simples.

Ce plan s'inscrit dans la continuité des précédents. Il prévoit des actions variées qui concourent ensemble à intégrer et à maintenir dans l'emploi les agents présentant une situation de handicap et d'inaptitude, ce qui pourra être mesuré notamment par une croissance continue du taux d'emploi.

A partir du constat des années précédentes et du dialogue avec les représentants des personnels, ce document prévoit la consolidation et le renforcement des dispositifs existants, notamment ceux relatifs aux recrutements et aux équipes ressources.

Sa mise en œuvre dans les académies et à l'administration centrale repose sur la mobilisation des directeurs des ressources humaines, sous l'autorité desquels exercent les correspondants handicap, et de leur collaboration avec tous les autres acteurs concernés. Je remercie chacun d'entre vous de maintenir un plein investissement pour la mise en œuvre de ce plan et d'en faire une priorité pour les années 2017 à 2020.

La directrice générale des ressources humaines



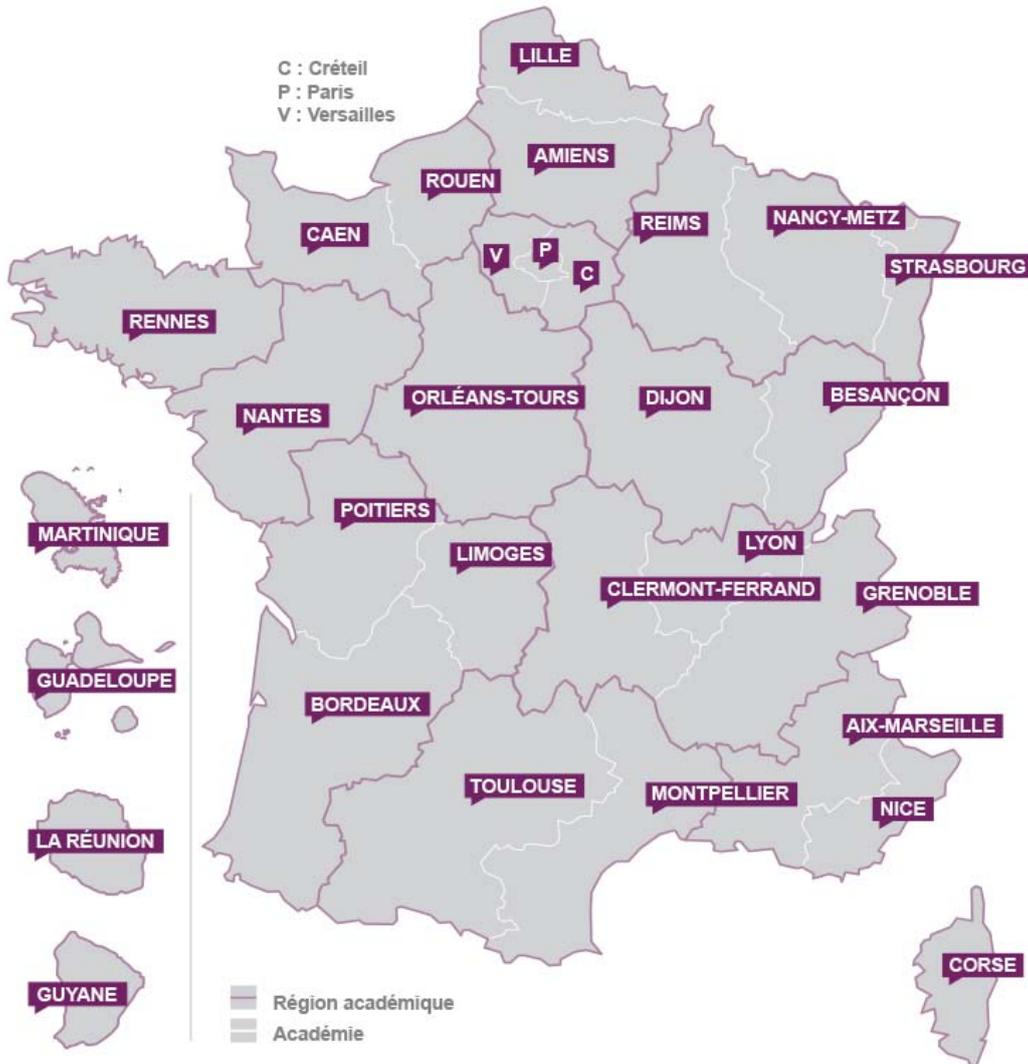
Catherine GAUDY

S o m m a i r e

| | |
|---|-------------|
| 1. Présentation du ministère de l'éducation nationale | p 5 |
| 2. Définition du projet et présentation de la politique handicap | p 6 |
| 2.1 Bilans, diagnostics, points forts et axes d'amélioration | |
| 2.2 Association des représentants du personnel à la démarche | |
| 2.3 Partenariats | |
| 3. Gouvernance et organisation du projet | p 8 |
| 3.1 La mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) | |
| 3.2 Les correspondants handicap (CH) | |
| 3.3 Pilotage du projet et de la convention | |
| 4. Accessibilité | p 12 |
| 4.1 Accessibilité au poste de travail | |
| 4.2 Accessibilité bâtiminaire | |
| 4.3 Accessibilité numérique | |
| 5. Plan de recrutement | p 15 |
| 5.1 Politique de recrutement et objectifs | |
| 5.2 Elargir le champ des recrutements à tous les corps | |
| 5.3 Améliorer le recrutement | |
| 5.4 Pérenniser les recrutements | |
| 6. Plan de maintien dans l'emploi | p 18 |
| 6.1 Le processus de maintien dans l'emploi | |
| 6.2 Le reclassement | |
| 6.3 L'accompagnement du handicap psychique | |
| 6.4 La prévention | |
| 7. Plan de communication, de sensibilisation, d'information des personnes en lien avec les agents en situation de handicap | p 21 |
| 7.1 Mobilisation et sensibilisation des DRH et des DASEN | |
| 7.2 Rappel de l'importance des équipes ressources | |
| 7.3 Information et sensibilisation des personnels d'encadrement en tant que managers | |
| 7.4 Information et sensibilisation concernant les enseignants du secteur privé | |
| 7.5 Formation des assistants accompagnant les personnels en situation de handicap | |
| 7.6 Formation des acteurs de prévention | |
| 7.7 Formation des inspecteurs santé et sécurité au travail | |
| 7.8 Formation à la non-discrimination | |
| 7.9 Sites Internet | |
| 8. Innovation | p 25 |
| 8.1 Partenariat avec la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN) | |
| 8.2 Le dispositif d'adaptation du poste de travail | |
| 8.3 Les équipes ressources pluridisciplinaires | |
| 8.4 Entreprise d'entraînement pédagogique (EEP) | |
| 9. Indicateurs | p 26 |
| 10 Effectifs | p 27 |
| 10.1 Données du bilan social (2015-2016) | |
| 10.2 Construction et évolution du taux d'emploi | |
| 10.3 Connaissance fine des effectifs | |
| 11 Convention FIPHFP | p 30 |
| Annexes | p 31 |

1. Présentation du ministère de l'éducation nationale

Le ministère de l'éducation nationale est un ministère largement déconcentré. Son organisation s'articule autour de 17 régions académiques, 30 académies (26 académies métropolitaines et 4 académies d'Outre-mer), 97 directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) et une administration centrale¹.



¹ Dans le cadre de la politique handicap, l'administration centrale est considérée comme une académie. C'est pourquoi les chiffres renverront à 31 académies au lieu de 30 dans l'ensemble du document.

Au niveau local, les écoles primaires et les établissements scolaires (collèges, lycées, écoles régionales du premier degré et établissements régionaux d'enseignement adapté) sont les principaux lieux de contact entre l'éducation nationale et les familles.

Près de 6 850 000 élèves sont accueillis dans le premier degré (dont environ 13% d'élèves pour l'enseignement privé) et 5 850 000 dans le second degré (dont 78% dans le public). A la rentrée 2015, environ 280 000 enfants ou adolescents en situation de handicap étaient scolarisés, dont 80% en milieu ordinaire.

Au 1er mars 2017, on pouvait compter près de 51 800 établissements du premier degré et 12 200 établissements d'enseignement secondaire. Parmi eux, les lycées professionnels représentent 850 établissements publics et 640 établissements privés.

2. Définition du projet et présentation de la politique handicap

2.1 Bilans, diagnostics, points forts et axes d'amélioration

Le ministère n'a pas réalisé de diagnostic global sur sa politique handicap, mais il apprécie et mesure ses actions dans le cadre d'une enquête annuelle très détaillée. Les retours des académies à ces enquêtes permettent de dresser un bilan annuel qui est présenté aux organisations syndicales siégeant au comité de suivi et au CHSCT.

De ce bilan sont dégagées les bonnes pratiques, qui sont ensuite mutualisées lors des regroupements des CH, et les axes d'améliorations.

En outre, deux enquêtes particulières ont été prévues pour l'amélioration du recrutement et de l'accompagnement lors de la prise de fonctions :

- ▶ un diagnostic sur le recrutement par la voie contractuelle a été réalisé en 2016. Les agents recrutés par la voie contractuelle en 2013, 2014 et 2015 (tous corps confondus) ont reçu un questionnaire anonyme leur permettant d'exprimer leur ressenti, leur appréciation de chaque étape du dispositif et de quelle manière les aménagements avaient été mis en place. Le taux de réponse a été de 64 % et les agents ont exprimé leur satisfaction à être interrogés. Dans le même temps, les CH ont répondu à une enquête permettant de comparer les dispositifs académiques. Les résultats de cette enquête sont en cours de traitement.
- ▶ en 2017, un questionnaire sera envoyé à tous les candidats en situation de handicap qui se sont présentés sur les 3 dernières sessions de recrutement des personnels enseignants. L'objectif est d'améliorer l'information des candidats et la prise en compte du handicap au moment des épreuves, de la formation et de la prise de fonctions.

2.2 Association des représentants des personnels à la démarche

Un comité de suivi du plan d'actions a été réuni dès la mise en œuvre du premier plan d'actions 2008-2012. Il comprend des représentants des OS qui siègent au CT ministériel.

Les membres du comité de suivi ont été invités à présenter leurs propositions pour la rédaction du plan d'actions 2017-2019. Un projet leur a été présenté le 21 avril 2017 et toutes les propositions formulées ont

été prises en compte. Ce projet complété a ensuite été soumis à l'avis du CHSCT ministériel le 16 mai 2017 et sera présenté au CT ministériel le 21 juin 2017.

Tout au long de l'exécution du plan, les représentants des personnels restent associés à la démarche, notamment par la présentation des bilans annuels au comité de suivi, auquel est convié le directeur du FIPHFP, et au CHSCT.

De la même manière, les plans d'actions académiques et leurs bilans annuels sont soumis aux instances académiques.

► **Un document d'information à l'attention des représentants**

Une brochure d'information sur le handicap avait été élaborée en 2010 à l'attention des représentants des personnels siégeant dans les instances paritaires de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. En présentant sur un seul support les différents aspects de la politique handicap ministérielle, ce document se veut un outil particulièrement utile. Il doit permettre aux représentants des personnels d'acquérir ou d'actualiser une bonne connaissance des principes généraux de toute la politique handicap ainsi que des dispositifs mis en place par l'éducation nationale.

Ce document sera réactualisé et une nouvelle version sera prévue spécifiquement pour l'éducation nationale.

Il sera par la suite transmis aux représentants des personnels issus des élections professionnelles qui se dérouleront en décembre 2018.

2.3 Partenariats

► **Avec les Cap Emploi**

Voir le détail dans la partie "Améliorer le recrutement" (p. 17)

► **Avec la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN)**

Par l'accord cadre du 20 février 2014, le MENESR et la MGEN ont décidé de poursuivre leur partenariat en développant des actions contribuant à promouvoir notamment la santé et le bien-être des personnels du MENESR ainsi que leur accompagnement social.

S'agissant de la promotion de la qualité de vie au travail et l'accompagnement des personnels exposés à des risques professionnels, les réseaux PAS (Prévention, Aide et Suivi) offrent localement une gamme diversifiée d'actions collectives et/ou individuelles d'aide et de suivi qui permettent :

- de contribuer à la formation des personnels, notamment les personnels de direction, d'inspection et d'encadrement ;
- de contribuer à l'information, l'élaboration et à la mise en œuvre de campagnes de prévention des risques professionnels (exemples : prévention des risques psychosociaux, troubles de la voix et troubles musculo-squelettiques) ;
- d'accompagner des personnels fragilisés, afin d'assurer un soutien adapté au contexte personnel et/ou professionnel de la personne (entretien avec un psychologue dans un Espace d'accueil et d'écoute).

En 2015, 15 285 agents ont bénéficié des actions développées dans le cadre des réseaux PAS, 3 403 agents ont pu bénéficier d'un entretien individuel avec un psychologue.

Les centres de réadaptation de la MGEN permettent d'accompagner, en lien avec les médecins de prévention, des personnels en difficulté professionnelle ou confrontés à des difficultés pour raisons de santé, sur des postes adaptés ou en situation de stage de « reconfrontation » au travail, en vue d'un retour au travail (sur les fonctions initialement occupées ou vers une reconversion professionnelle).

En 2015, 136 personnes ont été accompagnées par les trois centres de réadaptation existants (Ile-de-France, Bordeaux et Aix-Marseille). En 2016, un quatrième centre a été ouvert à Nantes.

S'agissant de l'accompagnement social des personnels, des actions permettent aux personnels actifs ou retraités, ainsi que leurs ayants droit de bénéficier de dispositifs de soutien aux agents en situation de perte d'autonomie. Les prestations offertes concernent :

- les équipements spéciaux (équipement individuel, aménagement du véhicule ou du domicile) ;
- la réservation de places en centres de vacances pour les enfants en situation de handicap ;
- l'aide financière pour tierce personne (aide vie courante) ;
- la participation à la réservation de lits ou de places dans le secteur médico-social.

► Avec le Défenseur des droits (DDD)

Depuis 2008, le ministère a sollicité à plusieurs reprises l'intervention du DDD dans des formations relatives au handicap. Plus récemment, une convention signée le 7 janvier 2016 prévoit de développer la collaboration entre le ministère et le DDD notamment en matière de lutte contre les discriminations.

Le principe de non-discrimination est intimement lié à la mise en œuvre de la loi handicap du 11 février 2005, mais il est souvent mal connu dans son intégralité, ce qui peut conduire à des erreurs d'appréciation des situations.

Il sera demandé à chaque académie et à l'administration centrale de mettre en place une formation à la non-discrimination. En académie, cette action s'adressera notamment aux services des rectorats et des directions départementales (services des ressources humaines, personnels médico-sociaux, services des concours, services de formation...).

Le ministère se rapprochera du DDD afin de voir si cette action sera pilotée au niveau national ou bien si chaque académie prendra contact à ce sujet avec les correspondants en région, ce qui aurait pour avantage de s'appuyer sur des situations concrètes qui auraient été signalées à ces correspondants.

3. Gouvernance et organisation du projet

La politique handicap du ministère relève de la compétence de la directrice générale des ressources humaines et, dans les académies, des directeurs des ressources humaines. Sous leur autorité respective, la mise en œuvre des plans d'actions est confiée à la MIPH et aux correspondants handicap.

3.1 La mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH)

Au niveau de l'administration centrale (voir Annexe 1), la mission à l'intégration des personnels handicapés de la DGRH (voir Annexe 2) a été créée en 2006. Elle est chargée d'impulser et de coordonner les différentes actions permettant la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 et contribuant à l'intégration des agents en situation de handicap. Elle coordonne l'action des académies.

La MIPH est rattachée au service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire, ces personnels représentant la part la plus importante des effectifs de l'éducation nationale. Elle a néanmoins une action transversale et à ce titre peut collaborer avec tous les autres services du ministère (autres services de la DGRH, direction des affaires financières, délégation à la communication, école nationale supérieure de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ESENESR), responsables de programme....).

Elle est composée de 5 personnes :

- la chef de mission,
- une AAE chargée du handicap pour les personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement scolaire public (traitement de situations individuelles, recrutement, reclassements, dispositif de l'adaptation du poste de travail...),
- une AAE chargée du handicap pour les personnels non enseignants et du suivi financier,
- une AAE chargée du handicap pour l'enseignement supérieur, du suivi des équipes ressources et de dossiers ponctuels (par exemple la rédaction des brochures d'information à destination des représentants des personnels),
- à compter du 1^{er} septembre 2017, une SAENES chargée du handicap pour les personnels enseignants du 1^{er} degré et de l'enseignement privé, des réponses aux demandes d'informations et aux candidatures spontanées, et de dossiers ponctuels (par exemple le partenariat avec les CAP Emploi).

3.2 Les correspondants handicap (CH)

► Les missions des correspondants handicap

Le ministère a mis en place un réseau des correspondants handicap académiques dès 1994. Initialement, ils intervenaient principalement pour répondre aux demandes d'aménagement de poste, qui étaient alors très limitées, des agents de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Ces missions avaient été confiées aux médecins et aux assistants de service social.

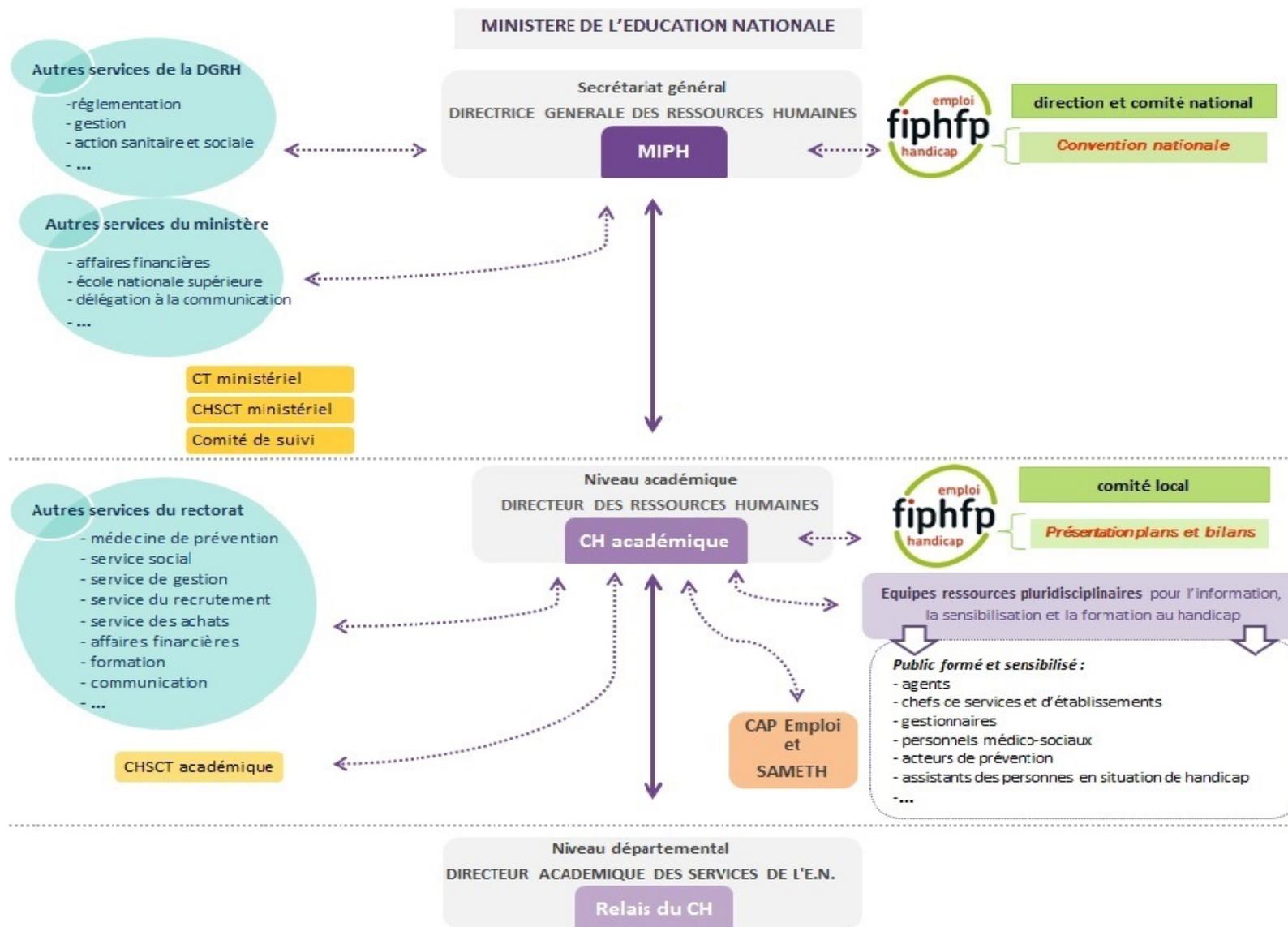
Depuis la parution de la loi du 11 février 2005, les missions des correspondants handicap ont très largement évolué. Interlocuteurs privilégiés des agents en situation de handicap, ils interviennent dans tous les aspects de la politique handicap : recrutement par la voie contractuelle, maintien dans l'emploi, recensement des BOE, mise en place des aménagements de poste, suivi des dépenses relatives au handicap, reclassement, accompagnement des personnels dans leur choix de formation et de réorientation, information, sensibilisation, relations avec les associations et interlocuteurs extérieurs, recherche de partenariats.... Ils assurent également le lien avec l'administration centrale, que ce soit pour retransmettre au sein de l'académie les consignes ministérielles ou pour renseigner les différentes enquêtes de l'administration centrale.

Au 1^{er} janvier 2017, 32 correspondants handicap ont été désignés (voir Annexe 3). Parmi eux, on dénombre 3 conseillers techniques des services sociaux et 1 infirmière, les autres correspondants ont un positionnement effectif de gestionnaire RH.

L'ampleur et la diversité de leurs missions a conduit l'administration centrale à demander la nomination de correspondant handicap relais au sein des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN). Ce maillage plus important du territoire a pour objectif de diffuser plus largement l'information auprès des personnels et de faire remonter auprès du correspondant handicap les besoins particuliers des agents. Les correspondants handicap académiques assurent leur formation et coordonnent leur action.

Afin de faciliter la prise de contact, de maintenir sans difficulté la continuité des échanges et de leur donner une meilleure identification, des adresses génériques ont été créées en 2015 :

- pour les CH académiques : [correspondant-handicap@ac-\(académie\).fr](mailto:correspondant-handicap@ac-(académie).fr),
- pour les relais des CH en département : [correspondant-handicapXX@ac-\(académie\).fr](mailto:correspondant-handicapXX@ac-(académie).fr) (XX étant le numéro du département).



► La professionnalisation des correspondants handicap

C'est dans le cadre de l'évolution des missions des correspondants handicap que le plan pluriannuel 2013-2016 avait mis en avant la nécessité de redéfinir leurs missions et de professionnaliser cette fonction.

La lettre de mission : En 2013, une lettre de mission type rédigée par la DGRH a été adressée aux recteurs afin qu'ils désignent officiellement leur correspondant handicap et précisent l'étendue de leurs activités (voir Annexe 4).

La fiche métier : Toujours dans le cadre de la professionnalisation des correspondants handicap, le ministère a reconnu le métier "Correspondant handicap". Dans le REM figure désormais une fiche métier spécifique (voir Annexe 5) définissant les missions et les compétences qui se rattachent à cette fonction. Cette fiche a également pour objectif de faciliter les procédures de recrutement des nouveaux correspondants handicap.

La formation initiale des nouveaux correspondants handicap : La formation initiale mise en place en 2015 sera maintenue. Chaque année les nouveaux correspondants bénéficient d'une formation initiale pendant laquelle leur sont présentés la réglementation relative au handicap, la politique ministérielle, les dispositifs existants, les partenaires (MDPH, Cap Emploi, Sameth...). Des correspondants confirmés viennent apporter un témoignage concret de leur expérience, des relations avec les services et de l'accompagnement des agents. La durée de cette formation initiale sera portée à deux jours.

► Les regroupements des correspondants handicap.

Des regroupements réguliers sont nécessaires pour faire le point collectivement sur l'avancée du plan d'actions, pour partager les bonnes pratiques et pour travailler ensemble sur des sujets particuliers. Les correspondants sont enrichis et soutenus par ces réunions et par ce fonctionnement en réseau. C'est pourquoi il est essentiel de maintenir ces regroupements, qui permettent par ailleurs de donner une bonne cohésion à l'action globale du ministère.

Lors de ces réunions (environ 3 par an), sont abordés des points d'actualité, les nouveautés de la réglementation, des formations spécifiques permettant d'acquérir de nouvelles connaissances en matière de handicap peuvent également être organisées.

3.3 Pilotage du projet et de la convention

► Le pilotage RH

Au sein de la DGRH, le plan d'actions et la convention sont pilotés par la MIPH. La chef de mission, qui est aussi correspondante handicap ministérielle, est l'interlocutrice du FIPHFP.

Pour la période 2017-2019, afin que toutes les académies élaborent des plans d'actions uniformisés et présentant toutes les rubriques nécessaires au déploiement de la politique handicap, il leur a été demandé de respecter une trame commune rédigée par la MIPH (voir en Annexe 6).

► Le pilotage financier

Pour assurer le suivi financier de la convention, le ministère a développé une application Web baptisée HandiActions dans laquelle chaque académie a un espace. Cet espace est composé d'un volet traitement et d'un volet budgétaire :

- le volet traitement permet à l'académie de saisir les dépenses qu'elle réalise,
- le volet budgétaire est constitué du budget prévisionnel académique et il permet à l'académie de suivre toutes les opérations budgétaires et financières effectuées. Elle a ainsi connaissance de chaque délégation de crédit versée sur les différents programmes par les directeurs de programme, de sa consommation par programme et par action, du solde de l'utilisation de ses crédits. Ces informations sont disponibles en temps réel c'est à dire à l'instant même où elles sont consultées.

Les dépenses relatives à l'application HandiActions sont entièrement à la charge du MENESR : environ 250 jours de développement ont été nécessaires pour sa création, pour la prise en compte des évolutions du mode de financement du fonds (règle du surcoût, mise en place du catalogue des interventions...) et pour assurer l'assistance aux utilisateurs.

Les dépenses étant en augmentation constante (le nombre de saisies est passé de 5 007 en 2013 à 7 988 en 2016), ce suivi financier nécessite de plus en plus de temps. Actuellement, il mobilise à 90% un agent de catégorie A et à 20% un agent de catégorie C.

4. Accessibilité

4.1 Accessibilité au poste de travail

Sur la période 2013-2016, les dépenses relatives à l'accessibilité du poste de travail ont été les suivantes :

| 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------|--------|---------|---------|
| 7 420€ | 8 901€ | 30 441€ | 25 406€ |

Elles ont concerné tous les types de handicap, avec une part plus importante pour le handicap moteur et le handicap auditif.

| Handicap moteur | Handicap auditif | Handicap visuel | Autre |
|-----------------|------------------|-----------------|-------|
| 60,3% | 24,4% | 9,9% | 5,4% |

Le ministère continuera d'assurer les dépenses relatives à cette accessibilité, qui constitue le prolongement de l'aménagement du poste de travail.

4.2 Accessibilité bâimentaire

Ce sont les mairies, départements et régions qui sont respectivement propriétaires des écoles, collèges et lycées. Ces établissements représentent les lieux d'affectation les plus nombreux. Lorsqu'un besoin de mise en accessibilité se présente, le rectorat prend contact avec la collectivité, mais celle-ci n'a pas toujours la possibilité de mobiliser rapidement les crédits nécessaires.

Le département de l'action patrimoniale du ministère est en charge du dossier relatif aux personnes handicapées, en ce qui concerne les bâtiments des services déconcentrés et des opérateurs. Il est

responsable de la mise en œuvre du dispositif des agendas d'accessibilité programmée (AD'AP) qui concerne les seuls établissements recevant du public (ERP) des services déconcentrés. Sont également pris en charge les quelques établissements scolaires restés à la charge de l'Etat.

Le financement des opérations prévu sur 3 périodes de 3 ans chacune a démarré en 2016. Devaient être financés pour les services déconcentrés relevant du Programme 214, 0,750M€ en 2016 et 1,1M€ en 2017.

L'Ecole supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR), située à Chasseneuil-du-Poitou, reçoit en formation des stagiaires tout au long de l'année. Elle a demandé un audit d'accessibilité, concernant 100% de son parc (tous les bâtiments ont été audités), qui a été réalisé par l'APAVE fin 2009. A la suite de celui-ci, une majorité des travaux ont été réalisés (ascenseurs, escaliers, cheminements...). Cet audit a été actualisé en juillet 2015. À ce jour, le taux d'accessibilité est de 100% pour la résidence, 81 % pour le bâtiment abritant les formations. Une réflexion est menée avec le conseil général et la mairie de Chasseneuil en ce qui concerne la réalisation des travaux extérieurs (pour l'accès à l'école, le restaurant et la résidence). La réalisation de ces travaux doit être concertée avec ceux de la voirie afin de sécuriser l'accès des bus, des taxis et le passage des usagers.

4.3 Accessibilité numérique

La direction du numérique pour l'éducation (DNE), créée en 2014, assure le portage des projets espaces numériques de travail (ENT) au niveau national et mène une politique active de développement et d'accompagnement. En matière d'accessibilité numérique, elle suit les directives de l'article 47 de la loi 2005 qui précise que les services de communication au public en ligne des services de l'Etat doivent être accessibles aux personnes handicapées. Etant donné le nombre de SI et de sites Internet, cette mise en accessibilité, qui génère un coût très important, s'opère de manière progressive.

► Les actions conduites

Inscrire l'accessibilité dans les processus, les référentiels et les dispositifs. Pour les ressources et services, une déclinaison des textes internationaux (W3C-WAI, WCAG...) et nationaux (RGAA) a été négociée avec les différentes parties prenantes (éditeurs de ressources, associations qui représentent les personnes en situation de handicap...). Il s'agit des bonnes pratiques d'accessibilité et d'adaptabilité des ressources numériques pour l'École (A2RNE). Très centrées sur les besoins éducatifs particuliers des élèves dans la première version, elles concerneront davantage les besoins des personnels dans leur seconde version. Il s'agit notamment de tenir compte des retours d'expérience, notamment le travail mené sur l'accessibilité des Banques de ressources pour l'École (BRNE) quand elles sont utilisées par des enseignants présentant un handicap.

Des ressources numériques sont utilisées au quotidien par tous les personnels de l'éducation nationale, qu'ils soient ou non en situation de handicap. Aussi les principaux développements récents de ressources intègrent cette référence à A2RNE : Banques de ressources numériques pour l'École (BRNE), Gestionnaire d'accès aux ressources (GAR), PIX. L'accessibilité des développements plus anciens destinés aux personnels (comme Eduthèque, Portail internet responsable, Myriae, site BE1D,...) est progressivement mise à niveau afin que tous les personnels puissent y accéder ce qui occasionne des coûts importants : audit, détermination des efforts à accomplir, développements...

Des référentiels d'équipement récents comme CARMO peuvent être une bonne base quant à l'équipement des personnels en situation de handicap.

Destiné aux parents en situation de handicap, le site infos-parents-accessibles.education.gouv.fr présente les documents les plus utiles au plus haut niveau d'accessibilité RGAA v3 niveau AA minimum (braille, FALC, présentation adaptée pour les personnes présentant des troubles DYS...). Il peut être considéré comme *une preuve de concept*, préalable à l'accessibilité des sites et portails destinés aux enseignants et aux cadres de l'Education nationale ([eduscol, education.gouv.fr...](http://eduscol.education.gouv.fr)).

Impulser le développement de ressources numériques adaptées. La Commission Edu-Up (anciennement Commission multimédia) veille à ce que les ressources subventionnées respectent a minima les bonnes pratiques d'accessibilité et d'adaptabilité des ressources numériques pour l'École (A2RNE). Elle subventionne par ailleurs régulièrement le développement de ressources numériques adaptées. Ces ressources sont utilisées par les élèves et par leurs enseignants, dont ceux en situation de handicap.

► **Les actions en cours**

Expérimenter. À côté d'un dispositif de veille maintenant bien opérationnel, un certain nombre d'expérimentations sur le terrain sont en cours afin de mieux cerner le potentiel du numérique comme réponse aux besoins des élèves et des personnels en situation de handicap :

- AccessiDYS (mis en place par le CNED avec l'aide du FIPHFP) : propose une solution industrielle de nature à répondre aux besoins des élèves porteurs de dyslexie et potentiellement bien utile aux personnels porteurs de DYS.
- Authot : cette solution permet de transcrire de manière automatisée (avec ou sans relecture humaine) des réunions, des colloques, des interventions (sous-titrage de vidéos). Elle pourrait permettre de rendre beaucoup plus accessible les sites internet du ministère aux personnels présentant des troubles de l'audition.

Améliorer les référentiels. Favoriser dans les référentiels le BYOD (amener ses propres appareils) est de nature à aider les personnels qui possèdent un matériel de compensation particulier à l'utiliser facilement dans nos différents écosystèmes (Administration centrale, services déconcentrés, établissements scolaires...)

Un soin tout particulier est pris pour rendre le site internet du ministère de l'Éducation nationale le plus accessible possible. Il prend en compte les critères du label AccessiWeb afin de respecter a minima le niveau RGAAV2 bronze.

L'ESENESR est engagée depuis 2011 dans la démarche de mise en accessibilité de son site internet (<http://www.esen.education.fr/>) pour les personnes en situation de handicap. L'objectif principal étant de continuer à améliorer le niveau d'accessibilité du service numérique sur le site web pour tendre vers la conformité totale au niveau AA du Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations (RGAA 3). La mise en accessibilité des ressources mises en ligne (vidéos, conférences, tutoriels, outils de formation...) s'opère progressivement.

5. Plan de recrutement

5.1 Politique de recrutement et objectifs

| Rappel recrutements effectués | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|--------------------------|---------------------------------|
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Total 3 dernières années | Total sur la convention (4 ans) |
| Personnels enseignants 1 ^{er} degré public * | 62 | 71 | 116 | 168 | 355 | 417 |
| Personnels enseignants 2 nd degré public * | 167 | 216 | 238 | 285 | 739 | 906 |
| Personnels enseignants privé * | 15 | 21 | 21 | 17 | 59 | 74 |
| Total personnels enseignants* | 244 | 308 | 375 | 470 | 1 153 | 1 397 |
| Personnels ASS* | 120 | 105 | 139 | 104 | 348 | 468 |
| Recrutements contractuels au titre des art 4 et 6 de la loi 84-16 | 24 | 12 | 11 | 5 | 28 | 52 |
| Apprentis** | | | 77 | 99 | 176 | 176 |
| Total | 388 | 425 | 602 | 678 | 1 705 | 2 093 |

* recrutements par la voie contractuelle et par concours

** chiffre provisoire, les remontées des académies sont en cours de vérification

Il s'agit de maintenir un niveau de recrutement qui soit à la fois volontariste et réaliste. Compte tenu du niveau de diplôme exigé pour devenir enseignant, le vivier actuel en situation de handicap ne permet pas de pourvoir autant de postes que souhaité. Il est possible de se présenter au recrutement par la voie contractuelle en étant titulaire du Master 1 (M1) et inscrit en Master 2 MEEF (M2), celui-ci devant être validé pour que la titularisation puisse être prononcée.

A la rentrée 2016, 2 346 étudiants en situation de handicap étaient inscrits en Master 1 et 1 297 en M2 (toutes spécialités confondues). Parmi ceux-ci, il n'est pas possible de savoir quels sont ceux qui se destinent à l'enseignement. Le Master "métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation" (MEEF), qui y prépare plus précisément, mais pas exclusivement, comptabilisait 299 inscrits en M1 et 124 en M2.

Il faut également noter que le recrutement des personnels enseignants du premier degré semble plus difficile à opérer, en raison de la compatibilité du handicap qui doit s'apprécier au regard de tâches plus diversifiées.

Par ailleurs, il a été observé que des personnes s'inscrivent aux concours en même temps qu'elles postulent par la voie contractuelle et qu'en cas de réussite aux concours, elles préfèrent opter pour celui-ci plutôt que pour un recrutement direct, estimant que le concours leur donnera une plus grande légitimité et souhaitant démontrer leurs capacités à réussir par la voie classique.

Le nombre de postes des personnels ASS étant égal à 6% des futurs recrutements, qui ne sont pas connus actuellement, ces chiffres pourront être réajustés.

A ce stade, il n'est pas possible de prévoir le nombre d'administrateurs civils qui pourront être recrutés, la date de mise en place du dispositif n'étant pas connue précisément.

L'enseignement privé sous contrat d'association est représenté à 96% par l'enseignement privé catholique. Le ministère organise les concours de l'enseignement privé, toutefois, les lauréats doivent impérativement obtenir l'accord d'un chef d'établissement ou d'une commission lorsque l'établissement adhère à un accord pour l'emploi prévoyant la mutualisation de cette procédure. Le ministère reste néanmoins l'employeur puisqu'il rémunère ces agents et il lui revient donc de mettre en place les aménagements de poste.

| Prévisions recrutements 2017-2019 | | | | |
|---|------------|------------|------------|--------------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | Total |
| Personnels enseignants 1 ^{er} degré public | 80 | 80 | 80 | 240 |
| Personnels enseignants 2 nd degré public | 230 | 230 | 230 | 690 |
| Personnels enseignants privé | 15 | 20 | 20 | 55 |
| Total personnels enseignants | 325 | 330 | 330 | 985 |
| Personnels ASS | 125 | 125 | 125 | 375 |
| Dont AAE | 20 | 20 | 20 | 60 |
| Apprentis | 80 | 80 | 80 | 240 |
| Total | 530 | 535 | 535 | 1 600 |

Outre ces objectifs chiffrés, le ministère envisage d'autres actions permettant une plus large ouverture des recrutements et l'amélioration des dispositifs.

5.2 Elargir le champ des recrutements à tous les corps

Le ministère chargé de l'éducation nationale affirme sa volonté de recruter dans tous les corps accessibles par concours externes afin de n'opérer aucune discrimination en matière d'accès à l'emploi, et notamment dans les corps suivants.

Professeurs agrégés : le corps des professeurs agrégés est un corps à gestion nationale dont le recrutement n'est pas déconcentré. Pour une mise en œuvre en 2019, une procédure spécifique de recrutement par la voie contractuelle sera mise en place avec l'inspection générale, celle-ci prenant une part importante dans le recrutement de ces personnels.

Administrateurs civils : le décret n°95-979 du 25 août 1995 a récemment été modifié pour permettre le recrutement par la voie contractuelle dans certains corps recrutant par la voie de l'école nationale d'administration, dont celui des administrateurs civils. Le ministère de l'éducation nationale s'inscrit pleinement dans ce dispositif et soutiendra cette mise en œuvre qui devrait débiter en 2018.

Attachés d'administration de l'Etat (AAE) : l'éducation nationale n'a pas la maîtrise des recrutements externes des AAE puisque ceux-ci sont recrutés par la voie des IRA. Toutefois, le ministère a décidé qu'à partir de 2017, un contingent de 6% des recrutements du concours interne serait réparti entre les académies. Les personnes ainsi recrutées suivront la même formation initiale que les stagiaires issus du concours interne et les académies détermineront pour leur part des actions de formation d'adaptation à l'emploi à partir de leurs plans académiques de formation.

Il est rappelé que le recrutement par la voie contractuelle ne peut pas être envisagé pour les corps des personnels de direction et d'inspection, ceux-ci étant des corps de débouchés pour des personnes ayant déjà la qualité de fonctionnaires.

5.3 Améliorer le recrutement

Par une harmonisation des critères de sélection : des grilles d'entretien qui s'appliqueront à toutes les académies et à l'administration centrale seront élaborées, afin que toutes les candidatures puissent être appréciées selon les mêmes critères objectifs. Ces grilles permettront aussi de garder une traçabilité des recrutements.

Au travers d'une visibilité accrue : le site Internet ministériel indiquera :

- le nombre de recrutements annuels dans tous les corps et leur répartition géographique,
- les calendriers de recrutement,
- les pièces à joindre,
- les personnes à contacter,
- un lien renverra sur chaque rubrique "recrutement" des académies.

Par le renforcement des relations avec les Cap Emploi : en 2016, 12 académies ont déclaré adresser leurs possibilités de recrutement aux Cap Emploi. Cette pratique doit être généralisée. Le ministère enverra un courrier à tous les Cap Emploi afin que ces organismes aient une bonne connaissance de nos recrutements et puissent orienter au mieux les personnes qu'ils accompagnent dans la recherche d'emploi. Ce courrier précisera les adresses Internet à consulter ainsi que les coordonnées des correspondants handicap académiques et donnera une information sur nos différents métiers. Dans le même temps, il sera demandé à chaque correspondant handicap de se rapprocher des Cap Emploi présents dans son périmètre géographique pour présenter nos métiers et nos dispositifs en matière de recrutement.

Par une meilleure information des élèves et des étudiants en situation de handicap : les élèves et les étudiants en situation de handicap n'ont pas toujours une idée précise des différents métiers existant à l'éducation nationale et ne constatent pas toujours la présence d'enseignants en situation de handicap (80% des handicaps sont invisibles). De ce fait, ils ont du mal à concevoir que l'éducation nationale pourrait être un employeur potentiel. Les informations relatives à nos métiers leur seront présentées ainsi que le recrutement par la voie contractuelle.

Les correspondants handicap académiques seront invités à se rapprocher des correspondants handicap de l'enseignement supérieur et des référents handicap pour les étudiants afin d'organiser des réunions d'information.

Le site HandiU, site d'information au service des étudiants en situation de handicap, sera mis à jour et enrichi en ce qui concerne la possibilité de travailler à l'éducation nationale.

Les détails des recrutements seront communiqués annuellement à l'ONISEP.

Par des participations à des forums et salons, à la semaine de l'emploi : actuellement environ 70% des académies participent à des forums et 47% à la semaine de l'emploi. Cette participation sera augmentée. La MIPH sera pour sa part présente, comme en 2016, au village Handicap du Forum Paris pour l'emploi, avec les correspondants handicap de l'Ile-de-France.

5.4 Pérenniser les recrutements

En vue de la pérennisation de leur situation, les agents non titulaires et des apprentis seront informés de la possibilité de candidater sur les postes offerts par la voie contractuelle au titre du décret de 1995.

6. Plan de maintien dans l'emploi

6.1 Le processus de maintien dans l'emploi

► Les aménagements

Destinés à compenser le handicap, les divers aménagements permettent à la fois l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi. Ils sont accordés après avis du médecin de prévention et doivent être mis en place rapidement afin que l'agent puisse exercer ses fonctions dans les meilleures conditions.

Les aménagements peuvent être très variés : aménagements matériels, organisationnels, assistance humaine, trajet domicile-travail, traduction LSF... La mise en place d'un catalogue des aides² du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a permis de les développer et d'en informer les agents. Chargés de la mise en place de ces aménagements, les correspondants handicap s'appuient en tant que de besoin sur les services offerts par les SAMETH. Ils ont eux-mêmes progressé en technicité dans ce domaine.

Une fois accordés, les aménagements doivent faire l'objet d'une réévaluation régulière. Celle-ci peut avoir lieu lors du suivi annuel effectué par le médecin de prévention.

En cas de mutation de l'agent dans une autre académie, dans un établissement d'enseignement supérieur ou dans une autre administration, il est possible de faire suivre son matériel dans son nouveau lieu d'accueil. Dans ce cas, une convention de prêt est passée entre celui-ci et l'académie d'origine.

► Les mutations

La priorité légale est accordée après avis du médecin conseiller technique du recteur ou du médecin de prévention notamment au regard de l'amélioration des conditions de vie liée à la mutation. Elle se traduit, pour les personnels enseignants, par une bonification du barème. Tous les agents en situation de handicap et possédant un justificatif en cours de validité peuvent demander à en bénéficier.

Les agents, les services et les représentants des personnels souhaitent une uniformisation de cette procédure. Une note de service de 2016 a précisé les conditions d'examen des demandes et celles de l'octroi des bonifications. Elle a également apporté des recommandations pour que les décisions soient prises sur les mêmes bases dans toutes les académies.

² Aujourd'hui appelé catalogue des interventions

De plus, bien que la loi ne le prévoit pas, l'octroi de la bonification est étendu exceptionnellement aux enfants et conjoints en situation de handicap.

La nécessité de protéger les personnels handicapés des mesures de carte scolaire est rappelée dans la note de service annuelle relative au mouvement. La demande de maintien dans le poste d'une personne en situation de handicap est étudiée après avis du médecin de prévention.

Pour les mouvements des agents qui ne comportent pas de barème, les situations sont examinées au cas par cas.

► **Affectations et mutations des personnels de direction**

Une priorité sera accordée aux personnels BOE pour leur première affectation afin de tenir compte des contraintes imposées par le handicap. S'agissant des agents accédant au corps des personnels de direction et d'inspection par détachement et par liste d'aptitude, il sera possible de les affecter dans leur académie d'origine, sous réserve de la disponibilité de postes, ce qui n'est pas la règle de gestion habituelle.

Dans le cadre des opérations du mouvement, une attention particulière continuera d'être apportée aux situations des personnels en situation de handicap. Il s'agit de veiller à ce que le handicap ne soit pas un frein à la mobilité souhaitée par les agents concernés en accordant une dérogation aux règles, d'une part de stabilité dans le poste, et d'autre part d'obligation de mobilité. Cette décision sera conditionnée par l'avis du médecin de prévention qui attestera que la situation de handicap le justifie.

En cas de contraintes d'accessibilité, le choix de l'établissement, et notamment du logement de fonctions, est particulièrement important. Le cas échéant, l'académie d'accueil saisira la collectivité propriétaire au plus tôt afin que le logement puisse être adapté au handicap avant l'arrivée des agents concernés.

Par ailleurs, le service de l'encadrement s'engage à recevoir individuellement, dans le cadre de la préparation du mouvement, les personnes en situation de handicap qui en feraient la demande afin d'assurer un suivi personnalisé de leur projet. Si le déplacement s'avère difficile, une vidéoconférence sur le site de l'académie de l'intéressé pourra être mise en place.

► **Le dispositif d'adaptation du poste de travail**

Le dispositif de postes adaptés mis en place par le décret n°2007-632 du 27 avril 2007 (remplacé depuis par les articles R911-12 à R911-30 du code de l'éducation) concerne les personnels enseignants du secteur public exerçant dans les 1^{er} et 2nd degrés et les personnels d'éducation et d'orientation qui rencontrent des difficultés professionnelles pour raisons de santé. Il est totalement déconcentré et mis en œuvre sous l'autorité des recteurs d'académies.

Il prévoit une série de mesures graduées permettant d'accompagner ces personnels : aménagements matériels apportés au poste de travail en tant que de besoin, allègements de service, affectations sur poste adapté de courte durée (PACD) ou sur poste adapté de longue durée (PALD). Les intéressés bénéficient dans tous les cas d'un suivi personnalisé.

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle, accordée au titre d'une année scolaire, qui permet à un agent de diminuer ses horaires pour rester maintenu dans l'emploi et éviter une rupture professionnelle (succession de congés de maladie et/ou congés longs). En 2016, 16 769 heures hebdomadaires ont été accordées à 3 613 agents, dont 2 005 BOE. Les allègements représentent une dépense conséquente pour le ministère (24,3M€ en 2016) car celui-ci maintient un plein traitement aux agents et rémunère dans le même temps les remplacements correspondant aux heures non effectuées.

Les affectations sur postes adaptés permettent aux personnels qui ne peuvent plus rester sur leurs postes d'exercer des fonctions de nature différente sur la base d'un projet professionnel. Celui-ci peut être le retour aux anciennes fonctions ou bien une reconversion. Les postes de PALD au CNED sont limités par

un contingent spécifique (677 postes) et réservés aux situations les plus graves, notamment lorsque les agents présentent une pathologie chronique invalidante nécessitant l'exercice à domicile de l'emploi. En dehors de ce contingent, et compte tenu des moyens dont elles disposent, les académies peuvent aussi prévoir des affectations supplémentaires, au CNED ou non. Les agents affectés sur postes adaptés peuvent aussi bénéficier d'allégements de service.

Ces mesures ont permis de maintenir dans l'emploi, de faire revenir à l'emploi et de réaliser des reconversions pour un très grand nombre de personnes. Le dispositif est fortement apprécié.

Toutefois, depuis 10 ans, il est apparu que certaines situations n'avaient pas été prévues par le texte (par exemple : cas des enseignants des 1^{er} et 2nd degrés affectés dans l'enseignement supérieur, caractère non permanent du dispositif sur l'ensemble de la carrière...) et que des précisions complémentaires méritaient d'y être apportées. Celui-ci sera donc revu et complété. En outre, l'harmonisation entre les 1^{er} et 2nd degrés sera recherchée.

Les 677 postes correspondants aux postes adaptés de longue durée au CNED seront préservés.

6.2 Le reclassement

Le reclassement est un des thèmes abordés avec les organisations syndicales (OS) dans le cadre du cycle de concertation mené par la DGAFP en matière de santé et sécurité au travail. Dans cette attente, le GT sur le reclassement prévu par le plan précédent n'a pas été réuni. Toutefois, la réflexion a commencé avec les académies ce qui a permis d'identifier les bonnes pratiques et des pistes de solution.

L'ordonnance du 19 janvier 2017, qui prévoit une période de préparation au reclassement, est issue des concertations menées par la DGAFP. Celles-ci se poursuivent et d'autres documents, dont une circulaire, doivent être établis par la DGAFP. Le ministère sera particulièrement moteur dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions qui seront préconisées et les OS y seront naturellement associées.

6.3 L'accompagnement du handicap psychique

En 2016, quelques académies ont mis en place un accompagnement particulier pour les personnes en situation de handicap psychique. D'autres ont noué des partenariats avec des CRP et des centres de réadaptation de la MGEN. A partir de leurs expériences, une réunion des correspondants handicap sera consacrée à ce sujet afin de voir comment cet accompagnement pourrait être généralisé.

Les médecins conseillers techniques, les médecins de prévention et les conseillers mobilité carrière seront consultés à ce sujet.

Le thème de l'accompagnement du handicap psychique sera abordé lors d'une réunion des directeurs des ressources humaines des académies. Il s'agira d'apporter des connaissances sur ce type particulier de handicap et de mettre en commun les bonnes pratiques et la réflexion des correspondants handicap.

6.4 La prévention

Le ministère fait de l'évaluation des risques et de la rédaction des documents uniques d'évaluation des risques (DUER) une priorité des orientations stratégiques ministérielles. Pour accompagner les académies, le ministère, en lien avec le CHSCT MEN, a rédigé trois guides méthodologiques destinés aux écoles, EPLE (collèges et lycées) et services administratifs. Ces guides recommandent une approche collective visant à identifier des « situations problèmes » pouvant générer des risques professionnels, puis à rechercher et à mettre en œuvre des mesures de prévention. Les DUER doivent être mis à jour chaque

année, ce qui permet de faire le bilan des actions engagées l'année précédente et d'identifier d'autres actions de prévention.

Le ministère est accompagné par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), ce qui se traduit en particulier par des expérimentations de généralisation des DUER intégrant les RPS dans 6 académies. Dans le cadre de ces travaux, il sera précisé que les situations individuelles ne relèvent pas de la démarche d'analyse, mais que d'autres acteurs peuvent être sollicités, comme le service RH, le service social, le service médical et le correspondant handicap, ce pourrait être l'occasion de (re)préciser les coordonnées de ces acteurs.

7. Plan de communication, de sensibilisation, d'information des personnes en lien avec les agents en situation de handicap

La sensibilisation, l'information et les formations jouent un rôle essentiel en matière de handicap. Il s'agit de faire connaître les droits des personnes concernées, mais surtout de dédramatiser le handicap et de prévenir toute discrimination, même inconsciente. Le plan 2017-2019 prévoit de maintenir, d'amplifier ce type d'actions et de toucher le plus grand nombre d'acteurs possible.

7.1 Mobilisation et sensibilisation des DRH et des directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN)

Les directeurs des ressources humaines des académies et la sous-directrice de la gestion des ressources humaines pour l'administration centrale sont porteurs de la politique handicap du ministère et responsables de son déploiement dans leur périmètre d'activité.

Les DRH avaient tous été largement formés et sensibilisés au handicap dans le cadre du plan 2009-2012. Depuis, la plupart d'entre eux ont quitté leurs fonctions. Des actions spécifiques à l'attention des DRH seront prévues sur la période 2017-2019, dont une notamment sur le handicap psychique. En dehors de ce thème, ils seront consultés pour savoir quels sont leurs besoins spécifiques en matière d'information sur le handicap.

Des actions de sensibilisation seront aussi prévues à l'attention des DASEN et une note spécifique pour le 1^{er} degré sera rédigée à leur attention.

7.2 Rappel de l'importance des équipes ressources

De par la taille du ministère et son organisation très largement déconcentrée, la sensibilisation de tous les agents et de leurs encadrants est difficile à assurer. C'est pourquoi la création d'une équipe ressource pluridisciplinaire dans chaque académie et à l'administration centrale a été décidée dans le cadre du plan précédent. L'action de ces équipes ont fait l'objet d'une lettre de mission qui leur demandait notamment d'élaborer un programme spécifique pluriannuel.

Ces équipes ont un rôle déterminant en matière de formation, d'information et de sensibilisation, car elles permettent de démultiplier ces actions et de les organiser au plus près des publics concernés. De nombreux acteurs y sont présents et cette pluralité assure une meilleure étude des besoins et une complémentarité des interventions.

L'importance de leur présence est à nouveau soulignée et il sera demandé aux recteurs de continuer à soutenir et à faciliter la mise en œuvre des plans d'actions qu'elles auront élaborés avec les DRH. Celles-ci devront notamment sensibiliser au handicap tous les chefs d'établissements pendant la durée du plan.

Toutefois, il est précisé que l'action de ces équipes ressources reste centrée sur ces missions, celles-ci étant bien distinctes de celles des correspondants handicap (dont la lettre de mission et la fiche métier figurent en annexes). Leur présence et leur action ne doivent diminuer ni la lisibilité ni l'activité des CH.

7.3 Information et sensibilisation des personnels d'encadrement en tant que managers

Une sensibilisation au handicap est apportée régulièrement par les correspondants handicap dans les réunions de bassins des personnels de direction, ces derniers étant souvent sollicités directement par leurs agents en situation de handicap. Au cours de ces sensibilisations leur seront également présentées les actions qui leur sont spécifiquement destinées.

Une sensibilisation au handicap sera proposée aux personnels d'encadrement stagiaires durant leur formation initiale afin de leur présenter la loi du 11 février 2005, la mise en œuvre du plan d'actions, les dispositifs et les acteurs.

Tous les chefs d'établissements seront sensibilisés au handicap sur la durée du plan.

7.4 Information et sensibilisation concernant les enseignants du secteur privé

L'information concernant les droits des BOE sera rappelée aux enseignants du secteur privé ainsi que les coordonnées et le rôle des correspondants handicap. Une sensibilisation sera effectuée auprès de leurs chefs d'établissement et du secrétariat général de l'enseignement catholique.

Les interlocuteurs académiques des 1^{er} et 2nd degrés sont regroupés une fois par an. Il est prévu que la MIPH participe à ce regroupement afin de présenter la politique handicap ministérielle et notamment le recrutement par la voie contractuelle.

A l'instar de celle qui existe pour l'enseignement public, une fiche technique concernant ce type de recrutement sera élaborée en collaboration avec le bureau de gestion des personnels de l'enseignement privé. Toujours en collaboration avec ce bureau, une foire aux questions sera mise en ligne sur l'Intranet Pleiade à l'attention des gestionnaires académiques.

7.5 Formation des assistants accompagnant les personnels en situation de handicap

Une formation d'adaptation à l'emploi sera prévue pour les APSH. A partir de l'expérience des académies ayant déjà formé ces personnels et d'une enquête qualitative qui sera menée auprès des agents accompagnés, un contenu de formation sera défini. Il s'agira notamment de présenter les différents types de handicap et leur compensation, la notion d'accompagnement en elle-même, et aussi de permettre à ces APSH d'avoir une connaissance de leur environnement professionnel, des droits des personnels handicapés et de l'organisation académique dans le domaine du handicap. Il serait souhaitable que des modules permettent le regroupement de ces APSH avec les personnels accompagnés et le chef d'établissement. Cette formation pourra donner lieu à la délivrance d'attestations de compétences.

7.6 Formation des acteurs de prévention

Un conseiller de prévention est désigné dans chaque académie. Celui-ci s'appuie sur un réseau d'assistants de prévention : 1 par circonscription du 1^{er} degré et 1 par établissement du 2nd degré (plus de 8 000). Ces acteurs peuvent être interrogés et sollicités par les agents ou par leurs responsables hiérarchiques au sujet du handicap et des adaptations de poste. Il est donc important qu'ils puissent disposer de tous les éléments leur permettant d'apporter la meilleure réponse.

A partir de janvier 2017, une formation annuelle est mise en place par l'ESENESR pour tous les conseillers de prévention académiques et départementaux. Une prochaine session intégrera un module sur le handicap comprenant les points suivants :

- le cadre légal relatif au handicap, la politique ministérielle, les différents acteurs et les dispositifs existants,
 - la prise en compte du handicap dans l'information donnée aux agents sur les acteurs et les structures en charge de la santé et de la sécurité au travail (SST),
 - les modalités d'accompagnement dans le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, et notamment les études de poste et les aménagements des postes de travail.
- Les conseillers de prévention et les correspondants handicap mettront ensuite en place localement une action d'information à l'attention des assistants de prévention.

7.7 Formation des inspecteurs santé et sécurité au travail

Les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) sont désignés par les recteurs d'académie et sont rattachés fonctionnellement à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) et à l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN). L'ISST contrôle l'application de la réglementation pour les domaines de la santé, de l'hygiène et de la sécurité, il conseille et formule des propositions pour sa mise en œuvre et son respect. Il réalise des expertises en prévention et participe aux enquêtes sur les lieux d'accidents. Il a également pour mission de développer des actions de prévention et participe à l'animation du réseau des conseillers et assistants de prévention implanté dans les établissements et les services déconcentrés.

Un regroupement des ISST a lieu chaque année à l'ESENE SR. Une intervention sur le thème du handicap va être proposée à l'ISST coordonnateur du réseau. Celle-ci pourrait contenir une partie théorique comparable à celle prévue pour les conseillers de prévention, et un temps d'échange autour de la mission d'ISST face aux personnels en situation de handicap.

7.8 Formation à la non-discrimination

Voir dans la partie 2.3 le partenariat avec le DDD (p. 8).

7.9 Sites Internet

Le site Internet du ministère prévoit, à partir de l'espace "Concours, emplois, carrières" une rubrique "Handicap, tous concernés" très complète, avec les sous rubriques :

- Le handicap c'est quoi ?
- Le handicap, vos droits ?
- Comment se déclarer ?
- Contacter votre correspondant handicap
- Mieux connaître le handicap
- Centre de ressources
- Le recrutement des personnes en situation de handicap

Cette rubrique propose de nombreux outils : des affiches, des vidéos, des guides pratiques, des documents d'information, des vidéos... Chaque année, le site fait l'objet d'une actualisation et d'un enrichissement. La campagne lancée par le ministère en 2010 avait ancré dans les esprits la marque "Handicap tous concernés". Cette marque et son logo associé sont maintenus afin d'être dans la continuité et de permettre une meilleure identification des messages.

Une carte de France permet, à partir d'un pictogramme dans chaque académie, de prendre connaissance des coordonnées des CH et des horaires pendant lesquels ils peuvent être joints.

Page d'accueil Portail Pleiade 3.1 Le handicap, les correspondants handicap

LE HANDICAP C'EST QUOI ? LE HANDICAP VOS DROITS ? COMMENT SE DECLARER VOTRE CORRESPONDANT LE HANDICAP MEUX COMPRENDRE LE HANDICAP CENTRE DE RESSOURCES

Retrouvez ci-dessous les coordonnées téléphoniques et électroniques de vos correspondants handicap. Les correspondants handicap reçoivent sur rendez vous.

JE PASSE LE BAC EDUCATION.FR - JE DÉCOUVRE LE SITE

Consultez les dates des vacances scolaires : CALENDRIER SCOLAIRE

Consultez les textes réglementaires publiés chaque jour : BO LE BULLETIN OFFICIEL DE L'ÉDUCATION NATIONALE

DISPOSITIF VIGIPIRATE "ALERTE ATTENTAT" - Consignes de sécurité applicables dans les établissements relevant du ministère

VIGIPIRATE

S'INFORMER, RECHERCHER, NOUS CONTACTER

Page d'accueil Portail Pleiade 3.1 Centre de ressources - Mini...

LE HANDICAP C'EST QUOI ? LE HANDICAP VOS DROITS ? COMMENT SE DECLARER VOTRE CORRESPONDANT LE HANDICAP MEUX COMPRENDRE LE HANDICAP CENTRE DE RESSOURCES

CENTRE DE RESSOURCES
Retrouvez toutes les vidéos et documents d'information et de sensibilisation qui vous permettront de mieux comprendre le handicap

Déclarer son handicap, ce n'est pas rien mais ça change tout.

Les vidéos

Consultez le répertoire d'articles de l'éducation nationale qui ont tous un vidéo. Une vidéo, une initiative, une réflexion... tout à leur disposition.

Charger la vidéo de 01 : Si je suis handicapé, si je déclare ?

Charger la vidéo de 02 : Ça y est, j'ai déclaré mon handicap ?

Charger la vidéo de 03 : Après la loi, ça s'est passé comment ?

Charger la vidéo de 04 : Ça y est, j'ai déclaré mon handicap ?

JE PASSE LE BAC EDUCATION.FR - JE DÉCOUVRE LE SITE

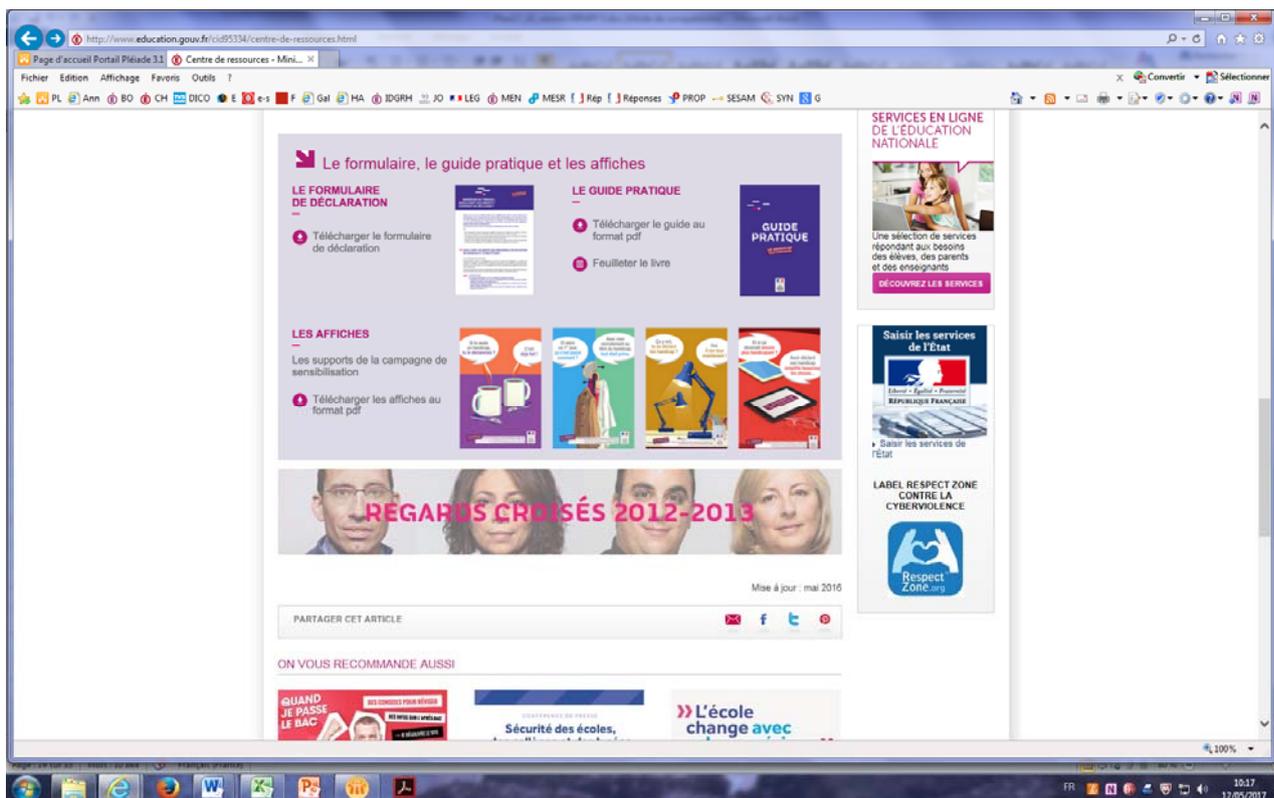
Consultez les dates des vacances scolaires : CALENDRIER SCOLAIRE

Consultez les textes réglementaires publiés chaque jour : BO LE BULLETIN OFFICIEL DE L'ÉDUCATION NATIONALE

DISPOSITIF VIGIPIRATE "ALERTE ATTENTAT" - Consignes de sécurité applicables dans les établissements relevant du ministère

VIGIPIRATE

S'INFORMER, RECHERCHER, NOUS CONTACTER



Au cours de la période 2017-2019, de nouveaux témoignages d'agents et d'encadrants seront mis en ligne et une information plus importante sera prévue pour le recrutement (voir la partie 5.3 Améliorer le recrutement).

Il est demandé aux académies et aux DSDEN de présenter, sous la même identité visuelle, les informations nécessaires aux aménagements de poste, aux recrutements, et les coordonnées des personnes à joindre.

8. Innovation

8.1 Partenariat avec la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN)

Voir les partenariats dans la partie "2. Définition du projet et présentation de la politique handicap" (p. 7).

8.2 Le dispositif d'adaptation du poste de travail

Voir dans la partie "6. Maintien dans l'emploi" (p. 19).

8.3 Les équipes ressources pluridisciplinaires

Voir dans la partie "7. Plan de communication, de sensibilisation, d'information des personnes en lien avec les agents en situation de handicap" (p. 21).

8.4 Entreprise d'entraînement pédagogique (EEP)

Les EEP sont nées en Allemagne à l'après-guerre. En France, elles ont d'abord été mises en place dans des organismes de formation pour adultes. Rapidement reconnues comme une remédiation très efficace en termes de qualification, les EEP se développent progressivement sur l'ensemble du territoire.

La cellule GRH du rectorat de l'académie de Dijon a mis en place en 2009 l'entreprise d'entraînement pédagogique (EEP) Oz qui permet d'accompagner les personnels de l'éducation nationale en vue d'une reconversion ou d'un reclassement, d'une reprise d'une activité professionnelle ou d'une actualisation des savoir-faire et/ou savoir-être. Il s'agit d'un dispositif de formation fonctionnant comme une véritable entreprise dans un marché virtuel national, voire international. L'EEP favorise les mises en situation autour de plusieurs services et chaque stagiaire a une fonction précise dans l'EEP : accueil, commercial, administratif et comptabilité. A travers ces tâches, ils travaillent sur des documents réels comme support de formation. Les agents peuvent ainsi acquérir une culture administrative, de nouvelles compétences dans ces domaines et des connaissances technico-opérationnelles.

Pour intégrer l'EEP, plusieurs portes d'entrées sont possibles : les agents présentent leur demande, sont dirigés par les conseillers mobilité carrière ou bien cette décision est proposée par l'administration lorsqu' il s'agit d'un reclassement professionnel. Souvent, il est proposé aux agents de "tester" le dispositif pendant une journée voire une semaine.

Avec l'EEP, les agents prennent conscience qu'ils sont capables de faire autre chose que d'enseigner. Le dispositif lève les restrictions qu'ils se sont eux-mêmes édictées et parallèlement les périodes d'inactivité sont optimisées. Cela permet également de ne pas placer un enseignant directement dans une structure en passant du statut d'enseignant au statut d'administratif en apprenant "sur le tas". Quand ils arrivent en poste après une période à l'EEP, l'intégration se passe mieux car ils ont déjà bénéficié d'une expérience, le vocabulaire technique et administratif est acquis, les actes administratifs sont connus et ils sont plus à l'aise. C'est un bon indicateur qui permet de savoir si le reclassement est possible à plus ou moins long terme. Cela permet aussi d'éviter, pour la structure comme pour l'agent, de générer un échec supplémentaire.

L'EEP dispose de 8 postes mais accueille à l'année environ 50 personnes. Près d'un tiers abandonnent le dispositif mais pour beaucoup l'EEP est un tremplin, un nouveau départ. Il est envisagé de développer l'activité de l'entreprise pour accueillir davantage de personnes.

9. Indicateurs

Afin de garantir la confidentialité des informations relatives au handicap, il a été prévu qu'elles soient accessibles uniquement dans le cadre d'une requête anonyme permettant d'instruire la déclaration. C'est pourquoi il n'est pas possible de fournir des indicateurs liés aux promotions.

Un indicateur lié à la formation n'est pas envisageable non plus puisque les inscriptions aux formations ne s'opèrent pas à partir des bases de gestion, chaque académie pouvant avoir développé une application spécifique.

Les indicateurs suivants, qui sont obtenus par des enquêtes manuelles, pourront être communiqués pour l'évaluation de la convention :

| | | |
|--------------|-------------------------------------|--|
| Ind 1 | au titre de l'insertion/recrutement | nombre de BOE recrutés / nombre de recrutements totaux |
| Ind 2 | au titre du maintien dans l'emploi | nombre d'allègements de service |

Par contre, les personnels enseignants s'inscrivent eux-mêmes dans une application spécifique pour participer au mouvement et indiquent, s'ils le souhaitent, leur qualité de BOE. A partir de cette application, il est donc possible de renseigner l'indicateur suivant :

| | | |
|--------------|-------------------------------|--|
| Ind 3 | au titre de la discrimination | suivi des mobilités des personnels enseignants |
|--------------|-------------------------------|--|

10. Effectifs

10.1 Données du bilan social (2015-2016)

Au 1^{er} septembre 2015, l'éducation nationale employait 1 073 482 agents. Parmi ceux-ci, la part des femmes s'élève à 70,7%. Les moins de 35 ans représentent 24,1%, les plus de 50 ans 28,7%, tandis que l'âge moyen est de 42,7 ans.

Les agents sont répartis dans les catégories et les populations suivantes :

| | |
|-------------------------|-------|
| Agents titulaires Cat A | 80,9% |
| Agents titulaires Cat B | 2,3% |
| Agents titulaires Cat C | 2,8% |
| Agents non titulaires | 14,0% |

La part des non enseignants s'élève à 18,1% tandis que la population enseignante est majoritaire (81,9%). Ceux-ci relèvent du 1^{er} degré lorsqu'ils exercent en école maternelle ou primaire et du second degré lorsqu'ils exercent en collège ou en lycée. Une distinction s'opère aussi entre le secteur public et le secteur privé sous contrat d'association avec l'Etat.

| Enseignants | secteur public | secteur privé | total |
|-------------|----------------|---------------|-------|
| 1er degré | 39,5% | 5,2% | 44,7% |
| 2nd degré | 44,6% | 10,7% | 55,3% |

Il est à noter que le recrutement des personnels enseignants s'opère au niveau du Master 2 et que les personnels d'encadrement font l'objet uniquement d'un recrutement interne (cf. partie recrutement).

10.2 Construction et évolution du taux d'emploi

L'ensemble des actions mises en place, et notamment les actions d'information et de sensibilisation, doivent principalement conduire à une meilleure intégration des personnels en situation de handicap et contribuer à instaurer un climat de confiance propice à la déclaration des agents, ceux-ci pouvant alors faire connaître leurs besoins sans crainte d'être stigmatisés ou pénalisés dans leur carrière.

Le recensement annuel s'effectue à partir des SIRH. Actuellement, les données concernant les contrats aidés sont recueillies manuellement. L'application MICADO, qui gère ces personnels, sera modifiée afin d'introduire les champs nécessaires à la déclaration. Le passage progressif dans SIRHEN de toutes les populations gérées par l'éducation nationale entraînera de nouveaux développements pour cette application afin d'y introduire les champs nécessaires à la déclaration. A plus long terme, lorsque SIRHEN sera opérationnel, sera étudiée la possibilité pour les agents de se déclarer au travers de l'application et

d'y déposer en ligne leurs justificatifs. Comme actuellement, la confidentialité de ces déclarations sera assurée. Toutes les informations nécessaires à la déclaration remontent au ministère de manière anonyme, seules sont agrégées des données quantitatives.

Une augmentation annuelle de 0,3% est prévue, ce qui correspond environ à la comptabilisation de 3 000 nouveaux BOE par an.

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Assiette (sur la base de 2016) | 1 017 095 | 1 017 095 | 1 017 095 |
| Nombre de BOE | 36 410 | 39 410 | 42 410 |
| Taux d'emploi direct | 3,58% | 3,87% | 4,17% |
| Taux d'emploi légal | 3,77% | 4,10% | 4,40% |

10.3 Connaissance fine des effectifs

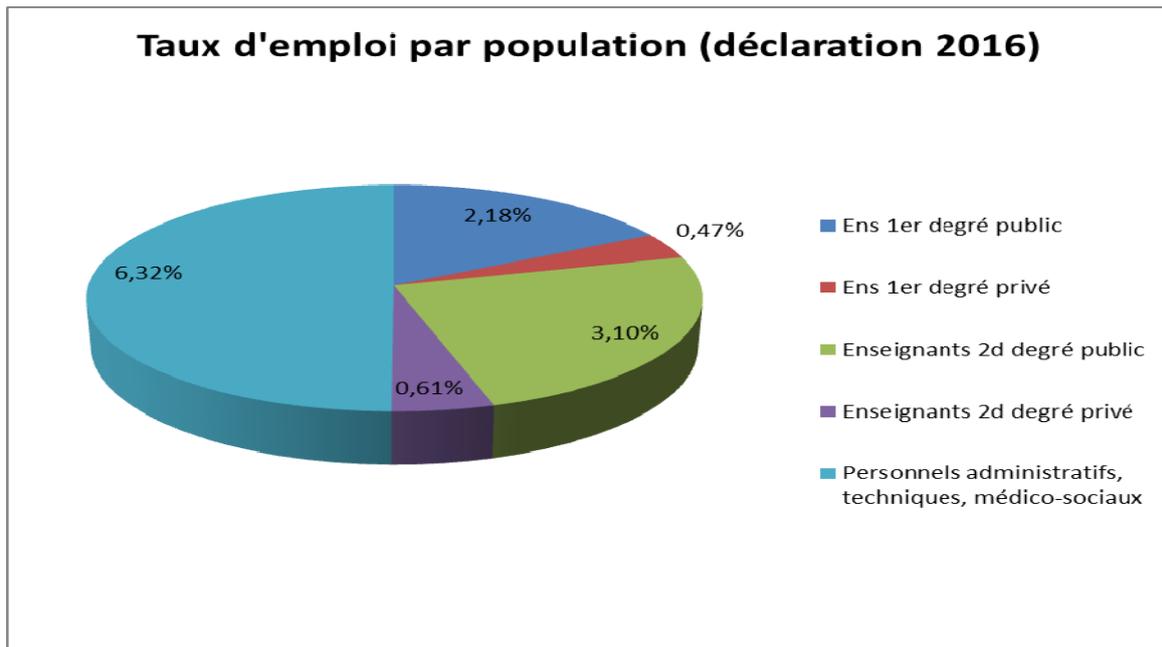
Après chaque déclaration, un tableau de tous les taux d'emploi est communiqué aux académies, afin qu'elles puissent se situer par rapport à la moyenne nationale, et les résultats nationaux sont analysés, ce qui permet au ministère de mutualiser les bonnes pratiques, et, le cas échéant, de soutenir et de conseiller les académies présentant des résultats inférieurs à la moyenne.

| Répartition des académies en matière de taux d'emploi (déclaration 2016) | | |
|--|--------|--|
| Taux d'emploi direct | Nombre | Académies concernées |
| Taux < 1% | 1 | Guyane |
| Taux compris entre 1,80% et 1,91% | 3 | Guadeloupe, Martinique, Réunion |
| Taux compris entre 2,26% et 2,94% | 10 | Créteil, Versailles, Strasbourg, Reims, Besançon, Paris, Nancy-Metz, Orléans-Tours, Lyon, Amiens |
| Taux compris entre 3,07% et 3,95% | 12 | Grenoble, Nantes, Rouen, Lille, Clermont-Ferrand, Dijon, Montpellier, Caen, Toulouse, Aix-Marseille, Rennes, Administration centrale |
| Taux compris entre 4,07% et 4,53% | 4 | Limoges, Bordeaux, Poitiers, Nice |
| Taux > 5% | 1 | Corse |

La MIPH étudie également les taux de progression de chaque académie, afin de voir quelles sont celles qui ont enregistré les augmentations les plus importantes. Leurs CH sont ensuite invités, lors des regroupements nationaux, à présenter à leurs collègues les initiatives à l'origine de ces hausses. En cas de diminution, les causes de celles-ci sont également identifiées (jusqu'à présent, il s'agit de collectes d'information incomplètes, notamment pour les contrats aidés).

| Répartition des progressions académiques (déclaration 2016) | | |
|---|--------|---|
| Progression en % | Nombre | Académies concernées |
| Négative (entre -1% et -0,03%) | 3 | Guyane, Limoges, Martinique |
| Résultats stables | 1 | Réunion |
| Entre 0,01% et 0,28% | 4 | Reims, Guadeloupe, Besançon, Dijon |
| Entre 0,30% et 0,38% | 7 | Montpellier, Administration centrale, Poitiers, Corse, Amiens, Versailles, Clermont-Ferrand |
| Entre 0,40% et 0,49% | 6 | Orléans-Tours, Strasbourg, Créteil, Nancy-Metz, Lyon, Lille |
| Entre 0,51% et 0,57% | 4 | Bordeaux, Grenoble, Nice, Nantes |
| Entre 0,72% et 0,98% | 5 | Rouen, Paris, Toulouse, Caen, Aix-Marseille |
| 1% | 1 | Rennes |

Par ailleurs la répartition du taux d'emploi de chaque population est examinée. Ainsi, pour la déclaration 2016, il a été observé que les taux les plus bas se rencontrent dans le 1^{er} degré et dans l'enseignement privé. C'est pourquoi des actions spécifiques d'information et de sensibilisation seront dirigées vers ces populations pour la période 2017-2019.



11. Convention FIPHFP

Le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a contribué à changer le panorama du handicap. Sa mise en place a permis aux employeurs publics de rendre plus lisible et plus productive leur politique en la matière.

L'éducation nationale demeure attachée au partenariat avec le fonds car celui-ci permet de s'inscrire dans le paysage national. Il apporte en outre une légitimité aux actions en faveur de l'intégration des personnels en situation de handicap et une reconnaissance des progrès constatés.

Une convention triennale a été acceptée par le FIPHFP pour accompagner la mise en œuvre du présent plan d'actions. Le périmètre de celle-ci comprend tous les agents rémunérés par le ministère de l'éducation nationale.

L'administration centrale étant commune aux deux ministères, ses agents, qu'ils soient rémunérés sur un programme de l'éducation nationale ou sur un programme de l'enseignement supérieur, sont concernés par le présent plan d'actions et la convention.

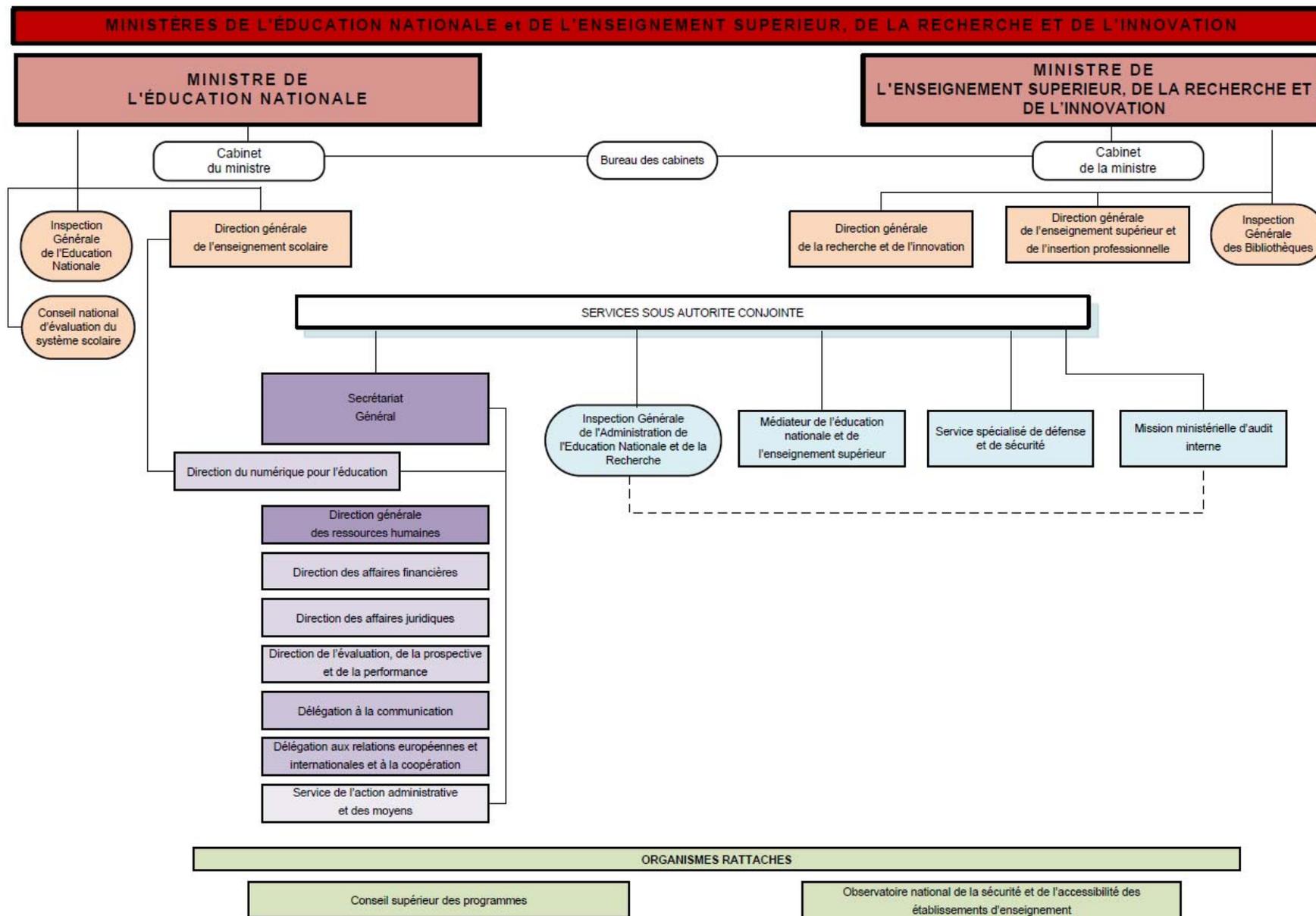
Les autres agents relevant de l'enseignement supérieur bénéficient d'un accompagnement des universités et des établissements d'enseignement supérieur, qui ont accès à la plateforme des aides du FIPHFP.

Le budget prévisionnel pour l'année 2017 s'élève à 47,8M€. Le FIPHFP envisage pour sa part un financement de 5M€. Le ministère complètera ce financement dans le respect de l'éligibilité des dépenses.

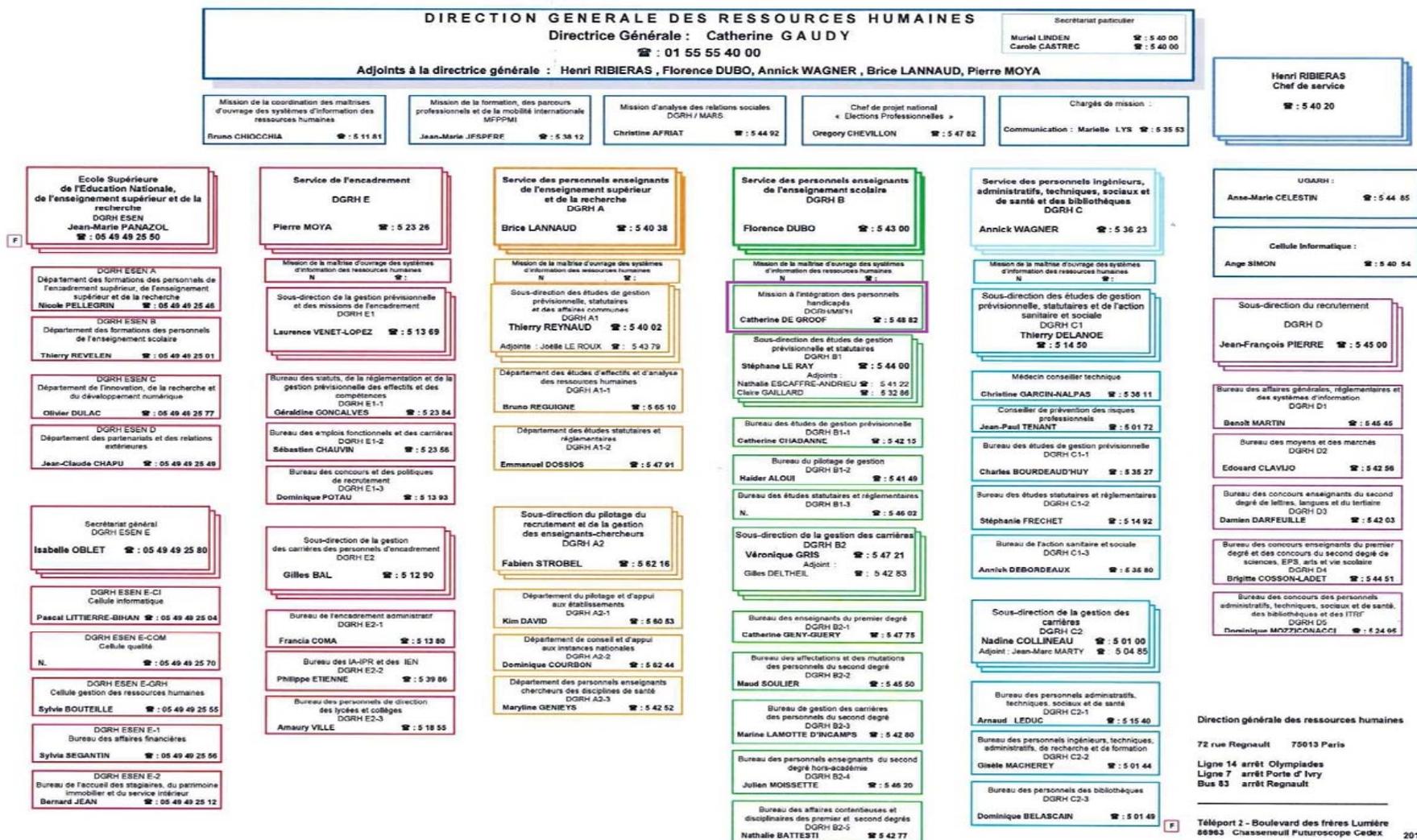
Comme pour le plan précédent, les académies présenteront leurs plans d'actions et leurs bilans devant les comités locaux du FIPHFP.

ANNEXES

| | |
|--|------|
| Annexe 1 : organigramme du ministère | p 33 |
| Annexe 2 : organigramme de la direction générale des ressources humaines | p 34 |
| Annexe 3 : liste des correspondants handicap académiques au 1 ^{er} janvier 2017 | p 35 |
| Annexe 4 : lettre de mission du correspondant handicap académique | p 36 |
| Annexe 5 : fiche métier "correspondant handicap" | p 37 |
| Annexe 6 : trame commune des plans d'actions académiques | p 38 |
| Annexe 7 : quelques exemples d'actions académiques | p 39 |



Annexe 2



Annexe 3

Liste des correspondants handicap académiques au 1^{er} janvier 2017

| ACADEMIES | NOM DU CORRESPONDANT | mail générique |
|-------------------------|---|--|
| AIX-MARSEILLE | M. Frédéric ALBERTI | correspondant-handicap@ac-aix-marseille.fr |
| AMIENS | Mme Evelyne ROGERON | correspondant-handicap@ac-amiens.fr |
| BESANCON | M. Philippe SICLET | correspondant-handicap@ac-besancon.fr |
| BORDEAUX | Mme Carole DAMON | correspondant-handicap@ac-bordeaux.fr |
| CAEN | Mme Anie BELLANCE | correspondant-handicap@ac-caen.fr |
| CLERMONT-FERRAND | Mme Sonia TOUATI | correspondant-handicap@ac-clermont.fr |
| CORSE | en attente de désignation (départ de l'ancienne C.H.) | correspondant-handicap@ac-corse.fr |
| CRETEIL | Mme Marie-Christine SIMULA | correspondant-handicap@ac-creteil.fr |
| | Mme Nadine LABAYE-PREVOT | |
| DIJON | Mme Claudie MEJAT | correspondant-handicap@ac-dijon.fr |
| GRENOBLE | Mme Isabelle CASTELLAN | correspondant-handicap@ac-grenoble.fr |
| GUADELOUPE | Mme Yannick AUGUSTE | correspondant-handicap@ac-guadeloupe.fr |
| GUYANE | Mme Madeleine PERU DUMESNIL | correspondant-handicap@ac-guyane.fr |
| LILLE | M. Mickael BUFFARD | correspondant-handicap@ac-lille.fr |
| LIMOGES | Mme Marlène ALEXANDRE BURBAUD | correspondant-handicap@ac-limoges.fr |
| LYON | Mme Martine MOMMEY-SOTHIER | correspondant-handicap@ac-lyon.fr |
| | Mme Lucie MUNOZ | correspondant-handicap@ac-lyon.fr |
| MARTINIQUE | Mme Nathalie SAINT AIME | correspondant-handicap@ac-martinique.fr |
| MONTPELLIER | Mme Nathalie VALETTE | correspondant-handicap@ac-montpellier.fr |
| NANCY-METZ | M. Joël LALORE | correspondant-handicap@ac-nancy-metz.fr |
| NANTES | Mme Martine GUENEGO | correspondant-handicap@ac-nantes.fr |
| NICE | Mme Camille DIEVART-MONIER | correspondant-handicap@ac-nice.fr |
| ORLEANS-TOURS | Mme Françoise ABAT | correspondant-handicap@ac-orleans-tours.fr |
| PARIS | Mme Clotilde ROIGNANT | correspondant-handicap@ac-paris.fr |
| POITIERS | Mme Mélanie LAFON | correspondant-handicap@ac-poitiers.fr |
| REIMS | Mme Laurence VAN KALCK | correspondant-handicap@ac-reims.fr |
| RENNES | Mme Nadine MALHAS | correspondant-handicap@ac-rennes.fr |
| REUNION | Mme Marie-José MONJOLE | correspondant-handicap@ac-reunion.fr |
| ROUEN | Mme Sandra BREARD-COURBE | correspondant-handicap@ac-rouen.fr |
| STRASBOURG | Mme Karine MULLER | correspondant-handicap@ac-strasbourg.fr |
| TOULOUSE | Mme Rose DAVID | correspondant-handicap@ac-toulouse.fr |
| | M. Antoine PIQUEMAL | correspondant-handicap@ac-toulouse.fr |
| VERSAILLES | Mme Laurence GENTIL | correspondant-handicap@ac-versailles.fr |
| ADMINISTRATION CENTRALE | Mme Marie-Ange GOBA | correspondant-handicap.ac@education.gouv.fr |

Lettre de mission du correspondant handicap académique

Madame, Monsieur.....

Le ministère chargé de l'éducation nationale a élaboré un plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées couvrant la période 2017-2019 et définissant deux objectifs nationaux principaux : augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Au-delà de ces aspects quantitatifs, qui servent d'indicateurs, il s'agit principalement d'améliorer l'accompagnement de ces personnels afin de réunir les conditions propices à leur autonomie et à leur intégration.

Reprenant ces objectifs, un plan d'actions a également été préparé pour notre académie et sa mise en œuvre relève directement des compétences de la direction des ressources humaines. Les actions qui doivent être menées pour améliorer le recrutement, l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap sont nécessairement variées. C'est pourquoi il est important d'en confier la responsabilité à une seule personne, le correspondant handicap. Interlocuteur privilégié des personnes en situation de handicap et des différents services devant intervenir sur ce sujet, il sera le mieux placé pour vérifier les effets et la pertinence de ces actions, de garantir leur avancée et leur cohérence.

Vous exercerez cette fonction à plein temps sous l'autorité directe du directeur des ressources humaines à compter du XX/XX/XXXX. Vous vous attacherez tout particulièrement à :

- préparer le plan d'actions académiques et rendre compte de sa réalisation,
- apporter par les moyens appropriés une information la plus large possible sur les droits des personnes handicapées,
- sensibiliser et former l'ensemble de la communauté de travail de manière à lutter contre les discriminations et les représentations négatives liées au handicap,
- améliorer la visibilité des dispositifs et la formalisation des procédures,
- garantir la confidentialité de la déclaration des agents et en fiabiliser les données,
- améliorer le recrutement par la voie contractuelle et organiser les commissions de recrutement,
- traiter les demandes d'aménagements, de compensation, de formation et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap,
- participer aux groupes de travail relatifs aux allègements de service, aux affectations sur postes adaptés et aux reclassements,
- améliorer la visibilité de la politique handicap de l'académie et la valoriser en participant à des colloques, à des manifestations et en nouant des partenariats,
- suivre la consommation des crédits de la convention FIPHFP et saisir les dépenses dans l'application HandiActions,
- animer le réseau des correspondants désignés dans les directions des services départementaux de l'éducation nationale et celui des correspondants des établissements, leur transmettre toutes les informations et formations utiles,
- être l'interlocuteur de la Mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) de l'administration centrale,
- être le correspondant du comité local du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Cette fonction étant transversale, vous articulerez votre action avec tous les autres interlocuteurs impliqués dans la gestion de l'un ou l'autre des points mentionnés ci-dessus, et notamment avec les médecins dont les avis sont obligatoirement requis pour la plupart des situations.

Sachant pouvoir compter sur votre implication dans cette mission, je vous remercie de veiller à une mise en œuvre dynamique et efficiente du plan d'actions académique.

Date et signature du recteur de l'académie

Fiche métier "Correspondant handicap"

| | Intitulé de l'emploi type | Branche d'activité professionnelle | |
|---|---|------------------------------------|---------------------------------|
| | Correspondant handicap | Ressources humaines | |
| Mission | Mettre en œuvre et promouvoir la politique ministérielle en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la structure de rattachement | | |
| Exemples de métiers | Correspondant handicap de l'administration centrale Correspondant handicap académique Correspondant handicap d'établissement d'enseignement supérieur | | |
| Famille d'activité professionnelle | | Correspondance statutaire | |
| Ressources humaines | | A | |
| FAP REME | | ET de rattachement (REME) | |
| Activités principales | | | |
| Organiser et mettre en œuvre des plans d'actions, participer à leur évaluation Impulser et coordonner l'ensemble des actions avec toutes les parties prenantes, y compris les partenaires extérieurs Préparer et recueillir les éléments nécessaires à la déclaration annuelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi Accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap Assurer le suivi individuel des agents en situation de handicap en lien avec les services concernés Contribuer à la sensibilisation, l'information et la formation de l'ensemble des personnels Améliorer la visibilité de la politique handicap et la valoriser Participer aux commissions de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et à leur organisation Participer aux groupes de travail concernant les personnels en situation de handicap et d'inaptitude Assurer le suivi budgetaro-comptable des dépenses relatives au handicap | | | |
| Conditions particulières d'exercices | | | |
| Contraintes de délais à respecter Disponibilité en fonction de l'activité Déplacements éventuels Interaction indispensable avec l'ensemble des interlocuteurs Obligation de respecter le secret statistique ou professionnel dans le cadre législatif existant | | | |
| Compétences principales | | | |
| Connaissances | | | |
| Connaissances générales des ressources humaines Connaissance des textes législatifs et réglementaires du domaine Politiques, dispositifs et procédures propres au champ d'intervention Moyens et méthodes d'accompagnement des personnels en situation de handicap et d'inaptitude Culture du domaine Organisation et conditions de travail | | | |
| Compétences opérationnelles | | | |
| Conduire des entretiens Mobiliser et animer Savoir représenter l'établissement Évaluer des compétences et détecter des potentiels Mettre en place des dispositifs de formation Réaliser des évaluations et des bilans Animer un réseau / un groupe Communiquer et faire preuve de pédagogie Gérer les relations avec ses interlocuteurs Jouer un rôle de conseil et d'aide à la décision Savoir gérer son activité dans un calendrier et un cadre de gestion complexe | | | |
| Compétences comportementales (il faut en retenir 3 seulement) | | | |
| Créativité / Sens de l'innovation Capacité d'écoute Sens de la confidentialité | | | |
| Diplôme réglementaire exigé - Formation professionnelle si souhaitable | | | |
| Tendances d'évolution | | | |
| Développement de politiques transversales Développement de l'emploi des personnes en situation de handicap Allongement de la vie professionnelle | | | |
| Impacts sur l'emploi-type (qualitatif) | | | |
| Développement du travail en réseau, partenarial, interministériel et avec les collectivités territoriales Rôle accru d'aide à la décision et de conseil Renforcement de l'accompagnement des personnels en situation de handicap (obligation d'emploi) | | | |
| Ancien Code ET (REFERENS) | | | Ancien intitulé ET(REFERENS) |

Trame commune des plans d'actions académiques

Préambule

1. Le recensement et le taux d'emploi

- 1.1 Le bilan de la période 2013-2016
- 1.2 Les objectifs pour la période 2017-2019
- 1.3 Les actions pour la période 2017-2019

2. Le recrutement

- 2.1 Le bilan de la période 2013-2016
- 2.2 Les objectifs pour la période 2017-2019
- 2.3 Les actions pour la période 2017-2019

3. Les aménagements

- 3.1 La procédure et les acteurs
- 3.2 Le bilan de la période 2013-2016
- 3.3 Les actions pour la période 2017-2019

4. Le maintien dans l'emploi

- 4.1 Le bilan de la période 2013-2016
- 4.2 Les actions pour la période 2017-2019

5. L'information, la formation et la sensibilisation

- 5.1 Le bilan de la période 2013-2016
- 5.2 Les actions pour la période 2017-2019

6. Les acteurs

- 6.1 Le portage politique dans l'académie
- 6.2 Le correspondant handicap
- 6.3 Les relais du CH dans les DSDEN
- 6.4 Les équipes ressources
- 6.5 Les autres acteurs académiques

7. Les projets particuliers de l'académie

- 7.1 Les partenariats
- 7.2 ...

8. Le suivi financier de la convention FIPHFP

- 8.1 Le circuit
- 8.2 Le bilan de la période 2013-2016
- 8.3 Les améliorations éventuelles pour la période 2017-2019

9. L'information des représentants des personnels

10. Annexes

- Liste des BOE
- Bilan 2013-2016
- Lettre de mission du correspondant handicap
- Composition et lettre de mission de l'équipe ressource

Quelques exemples d'actions académiques

Aix-Marseille

Grâce à une information-sensibilisation plus soutenue, les déclarations des agents ont beaucoup augmenté. L'académie, qui a par ailleurs fiabilisé ses bases de données, affiche l'une des plus fortes progressions au plan national (passage de 822 BOE en 2013 à 1 602 en 2016) et, dans le cadre de la déclaration 2016, un taux d'emploi direct de 3,82%, supérieur au taux direct national (3,14%). Les actions d'information et de sensibilisation seront poursuivies pour toucher tous les bassins de l'académie.

Dans le cadre du partenariat MGEN, un centre de réadaptation pour l'académie, le CR2AM, a été créé à la rentrée 2015. Le directeur, personnel de direction détaché auprès de la MGEN, est chargé de réinsérer professionnellement les personnels de l'éducation nationale affectés sur postes adaptés. A ce titre, il intervient auprès des agents concernés et collabore aussi avec les services de la médecine de prévention et de la direction des ressources et relations humaines. Cet appui va permettre d'améliorer le suivi et l'accompagnement des personnels, de déterminer des critères opérationnels et décisionnels apportant un éclairage concret aux différents groupes de travail se prononçant sur les affectations et les sorties du dispositif.

Amiens

Le rectorat d'Amiens qui, à l'occasion de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées de novembre 2015 s'est vu décerner le prix de l'exemplarité dans la catégorie "Insertion en contrat d'apprentissage de personnes en situation de handicap", prévoit d'améliorer principalement la qualité du service rendu aux usagers.

Les personnes recensées et recrutées bénéficient d'un suivi médical, social et RH. Une fiche de procédure spécifique sera élaborée afin de favoriser la complémentarité de l'intervention des différents acteurs mobilisés dans le cadre d'une démarche d'aménagement.

Bordeaux

L'académie de Bordeaux a mis en place une formation à destination des assistants des personnels en situation de handicap (APSH) autour de 3 thèmes : connaissance de l'environnement professionnel, connaissance du handicap et positionnement de l'APSH. Une fiche de poste spécifique a été créée pour aider au recrutement de ces assistants et un guide à l'attention des APSH, des personnels accompagnés et des établissements scolaire a été réalisé.

Après la formation des APSH, le rectorat souhaite faire porter son action en direction des personnels chargés d'accueillir des agents en situation de handicap, en particulier les personnels d'encadrement. Il s'agit tout d'abord de leur rappeler la réglementation et les dispositifs et aussi, par des échanges de bonnes pratiques et des mises en situation, de leur permettre d'accueillir les intéressés dans les meilleures conditions possibles.

Clermont-Ferrand

L'objectif de l'académie est de favoriser le maintien dans l'emploi ainsi qu'une pleine expression des compétences. Le renforcement des moyens humains au sein du service des ressources humaines, la présence d'une correspondante handicap à plein temps ainsi que celle d'une psychologue clinicienne a permis d'améliorer l'accompagnement des personnels concernés. Avec l'équipe ressource, l'académie peut consacrer davantage de temps aux agents en situation de handicap et développer une approche axée sur la gestion des compétences, le maintien dans l'emploi et le bien-être au travail.

Sur la période 2017-2019, l'académie compte mettre davantage l'accent sur l'élaboration du projet professionnel des agents en cours de reconversion et sur le fait de favoriser davantage la mobilité. Dans le cadre du HandiPacte Auvergne, elle envisage également de renforcer son partenariat avec l'ensemble des administrations (Etat, Territoriale et Hospitalière) afin de développer une réflexion commune en matière de reclassement et une mutualisation de leurs moyens.

Dijon

La correspondante handicap (CH), directement rattaché au secrétariat général et sous l'autorité du DRH, est la responsable de la cellule des ressources humaines (CGRH). Cette cellule regroupe plusieurs missions, notamment l'accompagnement des personnes en difficulté, la gestion des allègements de service et celle des postes adaptés. Le CH est appuyé par une adjointe qui gère toute la partie opérationnelle des aménagements matériels de poste.

La CGRH programmera une réunion mensuelle réunissant les différents acteurs : CGRH, médecins de prévention, division du budget académique et de la performance, correspondant informatique, afin de traiter dans leur globalité les différentes situations. Pour réduire les délais de traitement des allègements de service et fiabiliser les données fournies à la commission les attribuant, une application spécifique sera développée.

Une formation à l'usage des tableaux blancs interactifs (TBI) sera organisée pour les enseignants en situation de handicap qui en seront équipés.

Guyane

L'académie de Guyane a réalisé une formation générale interactive en présentiel durant une journée (déjeuner pris en commun), destinée aux APSH avec la participation des personnes qu'ils accompagnent, des inspecteurs de l'éducation nationale et des chefs d'établissements dans lesquels exercent les agents accompagnés. Les modules principaux sont organisés autour d'une réflexion sur la perception du handicap, les modes de compensation, le rôle de l'aide humaine (élaboration en commun d'une fiche de poste), le rôle du chef d'établissement. Etaient invitées la MDPH et l'APEHG, une association oeuvrant pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, porteuse des structures CAP Emploi et SAMETH. Cette formation a été très appréciée des intéressés qui ont exprimé leur satisfaction de l'attention particulière portée à leurs besoins spécifiques. Les APSH ont pu cerner plus précisément leurs rôles respectifs et se sont sentis plus encadrés. L'interaction entre les groupe a contribué à créer la synergie nécessaire à un accompagnement de qualité. A la demande des personnels, des rencontres régulières seront organisées (3 formations par année scolaire).

Lille

Une réflexion sur la mise en place d'un outil de suivi de la demande d'aménagement de poste sera conduite. Il s'agira de réduire les délais de traitement des demandes et d'améliorer leur traçabilité en faisant de l'agent l'acteur de sa démarche d'aménagement de poste de travail. Une nouvelle rubrique "quelles possibilités de compensation du handicap et d'aménagement du poste de travail" est en cours de création.

En ce qui concerne les postes adaptés, la mise en place d'une charte commune des postes adaptés destinée aux accueillants, la nomination d'un inspecteur référent de proximité (un pour le 1^{er} degré Nord, un pour le 1^{er} degré Pas-de-Calais, un pour le 2nd degré), l'élaboration d'un plan de formation spécifique pour les enseignants bénéficiaires, l'élaboration d'une fiche de suivi commune aux services académiques, la mise en place d'un livret de compétences pour chaque métier cible seront mis en place progressivement. Il est également prévu le développement d'un outil de suivi individualisé, de l'entrée à la sortie du dispositif.

Martinique

Un tableau de bord permettant d'assurer un suivi personnalisé des BOE sera élaboré et un système d'alertes générées par les inspecteurs, chefs d'établissement, la division des personnels, la CH, le médecin, les chefs de service sera instauré. Cet outil permettra de remonter les situations des agents concernés, faire des propositions, détecter les forces et surtout les difficultés des personnels (pour reclassement et reconversion avant la déclaration de l'inaptitude). Il sera basé sur un suivi des congés (CLM/CLD) et des arrêts maladies et nécessitera une collaboration avec le service des accidents de travail. Afin d'instaurer un suivi médical régulier pour tous les agents en situation de handicap, une convention sera établie avec la médecine du travail ainsi qu'un calendrier pour une répartition des visites en fonction de l'âge, du grade ou du sexe sur la période du plan.

Un partenariat sera établi avec la fonction publique hospitalière en vue de proposer d'accueillir en reclassement certains de leurs agents médico-sociaux.

Nancy-Metz

Depuis l'année scolaire 2014/2015, les agents formulent leur demande d'allègement de service en ligne par le biais d'une application se trouvant sur le portail Intranet de l'académie.

De même, une application particulière sera développée pour permettre aux agents de présenter sur le site académique leur demande d'aménagement et de suivre l'évolution de son dossier.

Nantes

L'académie de Nantes prévoit de renforcer les mesures d'accompagnement des agents en cours de reconversion, notamment par l'anticipation des demandes, le renforcement du suivi des agents par les CMC, par des entretiens réguliers et une évaluation systématique des connaissances en bureautique. Un nouveau CMC sera recruté et une journée d'information sur le thème : "quelles évolutions de carrière ?" sera organisée. Dans le cadre d'une pratique accompagnée, des périodes de réadaptation seront organisées avec le Centre de Réadaptation (partenariat avec la MGEN). Il s'agit de permettre aux personnels, momentanément éloignés du milieu professionnel suite à un problème de santé (CMO, CLM,

CLD), de reprendre progressivement contact avec un environnement professionnel, d'évaluer la pertinence d'une reprise de leur fonction, de faciliter leur réinsertion ou, le cas échéant, d'envisager une réorientation.

Nice

L'optimisation de la phase de réception des candidatures pour les recrutements par la voie contractuelle sera recherchée à travers le déploiement d'une nouvelle application. Ce dispositif doit permettre d'évoluer vers la dématérialisation des candidatures et améliorer les circuits d'information avec les services concernés. Dans le même temps, le partenariat avec Pôle Emploi et les Cap Emploi sera renforcé pour rendre plus efficiente la période de repérage et de sélection des candidatures. Un rapprochement avec les bureaux d'insertion professionnelle des universités est prévu pour adapter la communication à destination des étudiants ainsi que leur accompagnement vers les emplois proposés. Des actions en faveur du recrutement de personnels enseignants du premier degré et de l'enseignement privé seront développées. Dans le cadre du dispositif des postes adaptés, un partenariat avec un prestataire extérieur est mis en place. Les prestations demandées sont des bilans de remobilisation psychologique (45 heures environ sur une période de trois mois) pour accompagner les intéressés dans un travail d'élaboration, d'analyse et de créativité basé sur leurs capacités et potentialités, en appréhendant les aspects psychologiques, sociaux et professionnels et en tenant compte des contraintes et particularités de l'environnement professionnel dans lequel ils évoluent. Une autre prestation de consolidation dans l'emploi (70 heures environ sur 6 mois) a pour objectif de soutenir les agents dans leur intégration professionnelle, consolider leurs acquis et connaissances professionnelles et valoriser leurs compétences au sein de l'équipe.

Paris

Le rectorat de l'académie de Paris a prévu la possibilité de présenter des candidatures au recrutement par la voie contractuelle sur la plateforme ACLOE, qui ouvre chaque année du 1er octobre au 31 décembre.

Des fiches de postes seront mises en ligne pendant la période de recrutement. Le partenariat avec Pôle Emploi et Cap Emploi seront renforcés pour améliorer l'articulation entre la période de repérage de sélection des candidatures et le calendrier de gestion. Un rapprochement sera opéré avec les bureaux d'insertion professionnelle des universités pour adapter la communication à destination des étudiants ainsi que leur accompagnement vers les emplois proposés. Ce rapprochement s'effectuera plus particulièrement auprès de l'école supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE).

La formation et la sensibilisation des personnels d'encadrement, tendant à déconstruire les représentations négatives du handicap et d'induire de bonnes pratiques d'inclusion, sera poursuivie ainsi que la professionnalisation des APSH (appelés AVP dans l'académie de Paris) qui bénéficieront du PSC1 (initiation premiers secours).

Des tuteurs seront formés pour soutenir le retour ou le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap psychique.

Poitiers

En ce qui concerne le recrutement, la visibilité de la circulaire académique sur le site internet du rectorat sera améliorée et les postes offerts seront mis en lien avec le répertoire des métiers. Pour informer plus

largement des possibilités de recrutement les contractuels déjà en poste au sein de l'académie, un travail sera mené avec les bureaux de gestion des remplacements. La campagne de recrutement sera relayée auprès des ESPE de l'académie, d'Handisup et du service d'accompagnement à la formation, l'insertion et la réussite étudiante de l'université de Poitiers. La collaboration avec Cap Emploi sera renforcée.

L'assistance humaine des personnels en situation de handicap sera développée. Les APSH et les BOE accompagnés seront reçus en entretiens tous les 2 ans pour faire le point sur leur situation.

Pour favoriser le reclassement, le recours aux bilans de compétences sera développé et des formations à distance (FOAD), des formations au CNED, aux cycles préparatoires universitaires, aux concours administratifs seront proposées..

Réunion

Pour les prochaines campagnes de recrutement des personnels enseignants, les offres d'emplois, actuellement diffusées à Cap Emploi, seront présentées et diffusées à l'ESPE.

Dans le cadre du partenariat avec la MGEN, l'académie prévoit l'ouverture d'un centre de réadaptation afin d'assurer un meilleur accompagnement des personnels en difficulté, notamment ceux n'ayant pas pu avoir accès aux postes adaptés.

Strasbourg

L'académie mettra en place un groupe de travail autour de l'APSH visant à une harmonisation des procédures entre les départements. En matière d'aménagement de poste, elle instaurera des réunions périodiques des trois services concernés par les aménagements matériels (mission handicap, médecine de prévention et cellule achat) pour une lecture collégiale de la demande et le choix de matériel réellement approprié. Ces réunions permettront par ailleurs d'améliorer les délais de traitement des demandes.

Le service d'insertion en milieu ordinaire de travail (SIMOT) de Strasbourg est une structure d'insertion et de réinsertion professionnelle en milieu ordinaire de travail des personnes en situation de handicap psychique. Il assure un accompagnement personnalisé et durable pour la recherche d'emploi ainsi que pour le suivi et le maintien dans l'emploi. L'académie recherchera avec cet organisme des solutions de reconversion professionnelle pour les agents porteurs d'un handicap psychique.

Versailles

L'intégration des personnels handicapés dans l'académie de Versailles a été l'un des objectifs du projet académique « Horizon 2011-2015 ». Dans cette continuité, le rectorat a nommé une correspondante handicap à temps plein, qui est assistée par 4 personnes, pour un équivalent de 3,6 ETP.

Des réunions d'information à l'attention des personnels d'encadrement seront organisées au sein des 4 départements de l'académie. Des formations à l'attention des APSH et des nouveaux gestionnaires seront inscrites au plan académique de formation.

L'appel à candidatures spontanées ne permettant pas d'atteindre les objectifs de recrutement, une campagne sera organisée auprès des Cap Emploi, des universités, des écoles d'infirmières et d'assistantes de service social afin que les étudiants aient connaissance des offres de recrutement. Elle sera également menée auprès des personnels non titulaires déjà recrutés qui pourraient être titularisés par ce biais.



education.gouv.fr/handicap-tous-concernes

29 juin 2017