



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
des ressources humaines**

**LE HANDICAP  
TOUS CONCERNÉS**

**PLAN PLURIANNUEL D'INSERTION  
PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN  
SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE  
2020 - 2022**



## Préambule

Le Président de la République a fait du handicap une priorité du quinquennat.

Si la scolarisation des enfants en situation de handicap à l'école de la République est un enjeu fondamental, il ne faut pas oublier que ces efforts ont également pour but l'emploi.

Tout particulièrement en sa qualité de premier employeur de France, l'éducation nationale se doit de contribuer à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et d'être exemplaire en la matière.

Depuis de nombreuses années, de remarquables efforts ont déjà été accomplis pour l'accompagnement des personnels en situation de handicap. Je constate cependant que le taux de leur emploi au sein de l'éducation nationale progresse trop lentement.

Pour l'année 2019, le taux déclaré est ainsi de 3,85%, quand il atteint 5,61% dans l'ensemble de la fonction publique. En la matière, nos résultats sont donc améliorables.

Ce quatrième plan d'actions prévoit justement les mesures visant à corriger nos faiblesses. Ambitieux, il tient compte de l'expérience des plans précédents : renforcement du rôle des correspondants handicap et moyens accrus, optimisation de l'organisation des dispositifs en faveur des agents en situation de handicap, actions systématiques d'information et de sensibilisation...

Pour réussir, la mobilisation de l'ensemble des personnels éducatifs, médico-sociaux et administratifs est indispensable.

Je sais pouvoir compter sur votre investissement en la matière, en vue de faire valoir et respecter les droits des personnes en situation de handicap.

Ainsi répondrons-nous aux exigences de justice, d'équité et de solidarité qui ont motivé la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », dans l'attachement aux valeurs qui doivent prévaloir dans le service public.

A handwritten signature in black ink, consisting of several sharp, angular strokes that form a stylized representation of the name 'Jean-Michel Blanquer'.

Jean-Michel BLANQUER



# S o m m a i r e

<b>1. Présentation du ministère chargé de l'éducation nationale.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Gouvernance et organisation .....</b>	<b>2</b>
<b>2.1 La mission à l'intégration des personnels handicapés.....</b>	<b>2</b>
<b>2.2 Les correspondants handicap .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Définition du projet et présentation de la politique ministérielle.....</b>	<b>6</b>
<b>3.1 Bilans, diagnostics, méthode et axes d'amélioration .....</b>	<b>6</b>
<b>3.2 Association des représentants des personnels .....</b>	<b>6</b>
<b>3.3 Diversité et lutte contre les discriminations, démarche de labellisation AFNOR.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Le recrutement .....</b>	<b>8</b>
<b>4.1 Plan de recrutement et objectifs.....</b>	<b>8</b>
<b>4.2 Une application nationale pour candidater au recrutement par la voie contractuelle .....</b>	<b>10</b>
<b>5. Le maintien dans l'emploi.....</b>	<b>11</b>
<b>5.1 La prévention .....</b>	<b>11</b>
<b>5.2 Le processus de maintien dans l'emploi .....</b>	<b>11</b>
<b>5.3 Le reclassement.....</b>	<b>14</b>
<b>5.4 L'accompagnement du handicap psychique.....</b>	<b>16</b>
<b>6. Renforcement des dispositifs RH.....</b>	<b>17</b>
<b>6.1 Le rôle central des correspondants handicap .....</b>	<b>18</b>
<b>6.2 Les équipes ressources.....</b>	<b>19</b>
<b>6.3 Le groupe d'appui RH .....</b>	<b>20</b>
<b>6.4 La coordination avec la RH de proximité.....</b>	<b>20</b>
<b>7. Plan de communication, de sensibilisation et d'information.....</b>	<b>20</b>
<b>7.1 Campagnes nationales de sensibilisation .....</b>	<b>20</b>
<b>7.2 Sites Internet .....</b>	<b>21</b>
<b>7.3 Information et sensibilisation des directeurs d'école, des chefs d'établissement, des chefs de service et des personnels d'inspection .....</b>	<b>21</b>
<b>7.4 Formation des assistants accompagnant les personnels en situation de handicap .....</b>	<b>21</b>
<b>7.5 Information et sensibilisation de l'enseignement privé.....</b>	<b>21</b>
<b>7.6 Formation à la non-discrimination.....</b>	<b>22</b>
<b>8. Innovation.....</b>	<b>22</b>

<b>8.1 Une application nationale pour candidater au recrutement par la voie contractuelle .....</b>	<b>22</b>
<b>8.2 Le dispositif d'adaptation du poste de travail (allègements de service et postes adaptés) .....</b>	<b>22</b>
<b>8.3 Un support d'information à l'attention des directeurs d'école, des chefs d'établissement, des chefs de service et des personnels d'inspection.....</b>	<b>24</b>
<b>8.4 Une application pour déposer les demandes d'aménagement.....</b>	<b>24</b>
<b>8.5 Développement des marchés auprès du secteur adapté et protégé.....</b>	<b>25</b>
<b>8.6 Cas particulier du certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI).....</b>	<b>25</b>
<b>9. Les partenariats.....</b>	<b>26</b>
<b>9.1 Avec les Cap Emploi.....</b>	<b>26</b>
<b>9.2 Avec la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN) .....</b>	<b>26</b>
<b>9.3 Avec le Défenseur des droits (DDD) .....</b>	<b>27</b>
<b>10. L'accessibilité.....</b>	<b>27</b>
<b>10.1 Accessibilité au poste de travail.....</b>	<b>27</b>
<b>10.2 Accessibilité bâlimentaire .....</b>	<b>28</b>
<b>10.3 Accessibilité numérique .....</b>	<b>28</b>
<b>11. Les effectifs.....</b>	<b>29</b>
<b>11.1 Données du bilan social .....</b>	<b>29</b>
<b>11.2 Construction et évolution du taux d'emploi .....</b>	<b>29</b>
<b>12. De nouvelles modalités liées à la contribution au FIPHFP .....</b>	<b>30</b>
<b>13. Le financement des dépenses handicap .....</b>	<b>30</b>
<b>13.1 Un budget fléché pour les dépenses handicap au sein du budget d'action sociale .....</b>	<b>30</b>
<b>13.2 Le conventionnement avec le FIPHFP.....</b>	<b>31</b>
<b>Annexe 1 .....</b>	<b>32</b>
<b>Annexe 2 .....</b>	<b>33</b>
<b>Annexe 3 .....</b>	<b>34</b>
<b>Annexe 4 .....</b>	<b>35</b>
<b>Annexe 5 .....</b>	<b>36</b>
<b>Annexe 6 .....</b>	<b>37</b>
<b>Annexe 7 .....</b>	<b>45</b>

# I. Le cadre général et l'organisation

Ce document présente la politique en faveur de l'intégration des personnels en situation de handicap exerçant leurs fonctions dans l'enseignement scolaire et l'administration centrale.

## 1. Présentation du ministère chargé de l'éducation nationale

Le ministère chargé de l'éducation nationale (MEN) est un ministère largement déconcentré. Son organisation s'articule autour de 17 régions académiques, 31 académies (26 académies métropolitaines et 5 académies d'Outre-mer), 97 directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) et une administration centrale<sup>1</sup>.



© Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse - Novembre 2019

<sup>1</sup> Dans le cadre de la politique handicap, l'administration centrale est considérée comme une académie. C'est pourquoi les chiffres renverront à 32 académies au lieu de 31 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.

A la rentrée 2018, 6 750 250 élèves étaient accueillis dans 50 492 écoles et 5 645 000 élèves dans 11 369 établissements d'enseignement secondaire. Environ 408 000 enfants ou adolescents en situation de handicap étaient scolarisés, dont 83% en milieu ordinaire (ils étaient 280 000 en 2015, avec une proportion de 80% en milieu ordinaire). Les élèves inscrits dans l'enseignement privé représentent 14% dans le premier degré et 21% dans le second degré.

## 2. Gouvernance et organisation

Au niveau ministériel, la détermination et le pilotage de la politique handicap relèvent de la compétence du directeur général des ressources humaines et, au niveau académique, des directeurs des ressources humaines. Sous leur autorité respective, ce dossier est confié à la MIPH et aux correspondants handicap.

### 2.1 La mission à l'intégration des personnels handicapés

Au niveau ministériel (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 des deux ministères (autres services de la DGRH, direction des affaires financières, délégation à la communication, institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), responsables de programme, DGESIP....).

Elle est composée de 5 personnes :

- la chef de mission,
- une chargée d'études pour les personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré de l'enseignement scolaire public qui aussi plus particulièrement le dispositif de l'adaptation du poste de travail et du reclassement,
- une chargée d'études pour les personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public et de l'enseignement privé, qui apporte aussi des réponses aux demandes d'informations et aux candidatures spontanées,
- une chargée d'études pour les personnels non enseignants qui assure aussi le suivi financier des crédits handicap et de la convention FIPHFP,
- une chargée d'études pour l'enseignement supérieur, ayant aussi en charge le suivi des équipes ressources et l'organisation de la formation initiale des correspondants handicap.

En fonction de l'état d'avancement du plan et de l'actualité, chacune de ces personnes peut se voir confier des dossiers ponctuels : réactualisation des rubriques handicap du site ministériel et de l'intranet Pléiade, cahier des charges pour la création d'une nouvelle enquête ou d'une nouvelle application, partenariat avec le DDD, mise en place de formations...

### 2.2 Les correspondants handicap

#### ► 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 limités, 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 pour diffuser et mettre en œuvre au sein de l'académie les consignes ministérielles et pour renseigner les différentes enquêtes de l'administration centrale.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, on note la présence de 33 correspondants handicap (voir Annexe 3). Certains sont à temps incomplet sur le handicap, 2 sont en cours de recrutement et 2 académies (Lyon et Toulouse) en ont désigné 2. Parmi eux, on dénombre 1 conseiller technique des services sociaux et 1 infirmière, les autres correspondants ont un positionnement effectif de gestionnaire RH. Dans ce réseau, il convient de souligner la nomination récente d'une correspondante handicap à Mayotte et l'apparition de l'académie de Normandie, qui résulte de la fusion des académies de Caen et de Rouen.

L'ampleur et la diversité de leurs missions a conduit l'administration centrale à demander la nomination de relais du correspondant handicap académique 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,
- pour les relais des CH en département : 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 de "Correspondant handicap". Une fiche métier spécifique (voir Annexe 5) a défini les missions et les compétences qui se rattachent à cette fonction. Elle a également pour objectif de faciliter les procédures de recrutement des nouveaux correspondants handicap.

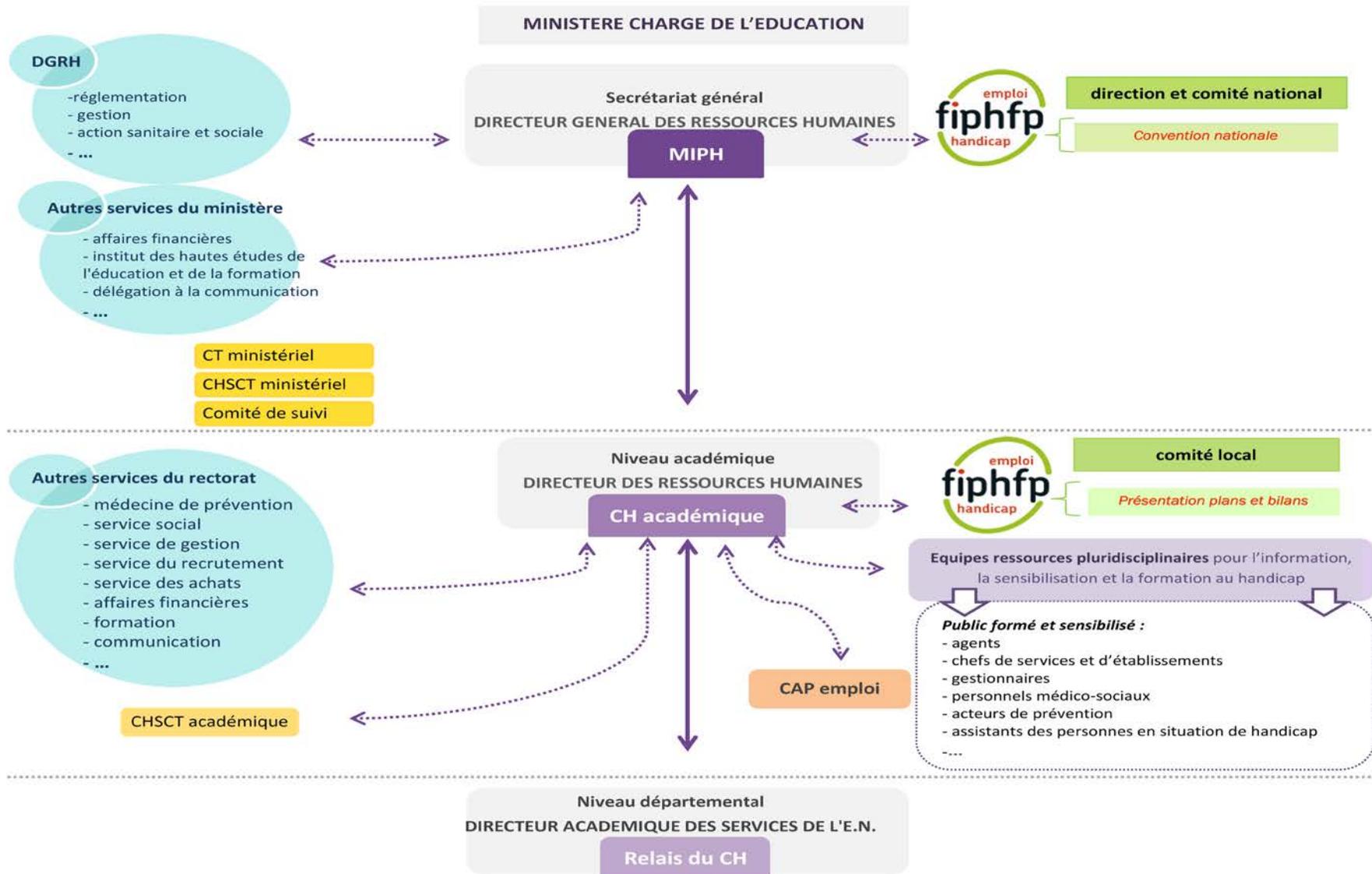
La formation initiale des nouveaux correspondants handicap : La formation initiale mise en place en 2013 s'est étoffée au fil du temps et sa durée est maintenant de trois jours. Chaque année en octobre, les nouveaux correspondants bénéficient de cette formation d'adaptation à l'emploi pendant laquelle leur sont notamment présentés la réglementation relative au handicap, la politique ministérielle, les droits des personnes en situation de handicap, les dispositifs existants. Des partenaires de la MDPH, du Cap Emploi/Sameth et de Pôle Emploi viennent présenter leur rôle et les manières dont ils peuvent accompagner les académies. Des correspondants confirmés viennent apporter un témoignage concret de leur expérience, des relations avec les services et de l'accompagnement des agents. Depuis 2019, une demi-journée animée par une psychologue du travail est consacrée à la posture du CH, à la bonne distance professionnelle et à la manière d'aborder les entretiens.

► **Les regroupements des correspondants handicap.**

Des regroupements réguliers sont organisés (2 à 3 par an). Ces réunions sont nécessaires pour faire le point collectivement sur l'avancée du plan d'actions. Elles ont des ordres du jour variés : partage de bonnes pratiques, points d'actualité, nouveautés de la réglementation, formations spécifiques permettant d'acquérir de nouvelles connaissances en matière de handicap. Lors de ces réunions, les CH peuvent aussi être mobilisés pour travailler collectivement sur des sujets particuliers (harmonisation du recrutement par la voie contractuelle, préparation du plan d'actions....).

La pratique des CH est enrichie et soutenue 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.

Pour faciliter les échanges et la capitalisation de tous les documents produits par le ministère et les académies, un espace collaboratif a été mis en place en 2019 sur l'Intranet Pléiade.



### 3. Définition du projet et présentation de la politique ministérielle

Les actions contenues dans ce plan sont issues de l'analyse des bilans annuels, du rapport de la médiatrice de l'éducation nationale, d'une consultation menée auprès de tous les agents et du dialogue avec les organisations syndicales.

#### 3.1 Bilans, diagnostics, méthode et axes d'amélioration

Le ministère apprécie et mesure ses actions dans le cadre d'enquêtes annuelles très détaillées. Les retours des académies à ces enquêtes permettent de dresser un bilan annuel qui est présenté au comité de suivi du plan d'actions (composé de représentants de l'administration, du FIPHFP et des organisations syndicales siégeant au CT ministériel) et au CHSCT. De ces bilans sont dégagées les bonnes pratiques, qui sont ensuite mutualisées lors des regroupements des CH, et les pistes d'amélioration.

Il n'a pas été demandé aux académies et à l'administration centrale de construire un plan spécifique car elles doivent s'approprier le plan national et participer dans un même effort à l'atteinte des objectifs fixés par le ministère en matière de taux d'emploi, de recrutements, d'allègements de service et de postes adaptés. Ces répartitions sont indiquées dans les rubriques correspondantes.

Au niveau des académies et de l'administration centrale, le plan national 2020-2022 sera complété par la lettre de mission académique du CH et ses coordonnées, la lettre de mission académique de l'équipe ressources, une fiche académique comportant une présentation de l'académie et de ses circuits, des données chiffrées (Annexe 7) et des projets particuliers (quelques exemples en annexe 6) qui viendraient en complément des actions nationales. Toutefois, il est rappelé que les initiatives locales ne doivent pas se réaliser au détriment des objectifs nationaux, ces derniers devant faire l'objet d'une priorité absolue.

Le rapport 2018 de la médiatrice de l'éducation nationale intitulé "Vers une administration inclusive" a comporté une partie relative à la carrière des personnels en situation de handicap. Elle a formulé plusieurs recommandations afin que chacun de ces personnels puisse entrer et progresser dans sa carrière, en bénéficiant de conditions de travail adaptées et d'un accompagnement personnalisé, prenant en compte la globalité de la personne et de la situation qui la caractérise. Le plan d'actions 2020-2022 reprend plusieurs de ces recommandations.

Le handicap s'inscrit désormais dans le cadre d'une politique plus large de lutte contre l'ensemble des discriminations, dont elle est un axe fort et structurant.

#### 3.2 Association des représentants des personnels

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 organisations syndicales qui siègent au comité technique ministériel.

Les membres du comité ont été réunis le 4 mars 2020 afin de produire leurs observations et propositions pour la rédaction du plan 2020-2022. Le document complété en conséquence a ensuite été présenté au CHSCT le 21 mars 2020. Le passage au CT ministériel est prévu le 12 juin 2020. Enfin, il fera également l'objet d'une présentation au comité consultatif des maîtres de l'enseignement privé sous contrat (CCMMEP), équivalent du comité technique ministériel de l'éducation nationale pour l'enseignement privé. 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 ministériel.

Les correspondants handicap des académies et de l'administration centrale présenteront à leur CHSCT le plan national complété (voir supra 2.1) en détaillant leur participation pour sa réalisation, ainsi que leurs bilans annuels.

La mise en place des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ne remettent pas en cause ce qui est prévu ci-dessus.

### **3.3 Diversité et lutte contre les discriminations, démarche de labellisation AFNOR**

Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ), et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) ont engagé conjointement en 2017 une démarche projet visant à obtenir les labels "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" et "diversité " délivrés par l'AFNOR.

Cette démarche, impulsée par le comité interministériel de mars 2015 "égalité et citoyenneté", dans laquelle tous les ministères sont aujourd'hui engagés, vise à renforcer l'égalité professionnelle et la diversité dans les politiques de ressources humaines, et à lutter contre l'ensemble des discriminations<sup>2</sup> en garantissant l'égalité de traitement de tous les agents (ou futurs agents).

La démarche s'appuie sur un plan d'action national, qui prévoit des axes de travail dans plusieurs domaines, tels que : la formation (prioritairement des managers, des gestionnaires de ressources humaines, des membres de jurys, des membres d'instances représentatives du personnel) pour acquérir les connaissances juridiques, identifier et déconstruire les stéréotypes, développer les bonnes pratiques managériales ; le renforcement de la professionnalisation de la gestion des ressources humaines (recrutement, promotion, rémunération...) avec la mise en place de procédures systématiquement critérisées, objectivées et traçables ; la mise en place de cellules d'écoute pour les signalements en matière de discrimination ou de violences sexistes ou sexuelles ; le déploiement d'un réseau de référents dédiés ; la réalisation d'actions de communication internes et externes pour renforcer ces politiques...

Le processus de labellisation, qui s'appuie sur un dispositif d'audits externes réguliers (tous les deux ans) réalisés par l'AFNOR, vise ainsi à ancrer durablement ces politiques dans la durée et dans une logique d'amélioration continue.

Cette démarche vise ainsi à la fois à formaliser l'engagement de l'institution au plus haut niveau pour lutter contre toutes les discriminations, et à permettre sa traduction concrète dans les travaux et l'action quotidienne des services, à tous les stades de conception et de mise en œuvre, au bénéfice des agents aujourd'hui en poste (équité, reconnaissance, qualité de vie au travail), de ceux qui seront recrutés demain (attractivité) et de l'institution en général (prévention des risques juridiques, professionnalisation de la fonction RH, modernisation, exemplarité).

---

<sup>2</sup> Au sens des dispositions combinées du code du travail et du code pénal, qui prohibent toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap, les opinions politiques, les activités syndicales, etc.

## II. Les actions 2020-2022

### 4. Le recrutement

#### 4.1 Plan de recrutement et objectifs

Dans le tableau ci-dessous, les recrutements par la voie contractuelle représentent 77% des résultats 2017-2019 parmi lesquels ceux de 2019 sont encore provisoires au moment de la rédaction du plan.

Recrutements effectués sur la période 2017-2019 et objectifs 2020-2022				
	Rappel objectifs 2017-2019	Recrutements réalisés 2017-2019	Objectifs annuels 2020-2022	Total objectifs 2020-2022
Personnels enseignants 1 <sup>er</sup> degré public	240	369	80	240
Personnels enseignants 2nd degré public	690	718	230	690
Personnels enseignants privé	55	119	20	60
<b>Total personnels enseignants</b>	<b>985</b>	<b>1 200</b>	<b>330</b>	<b>990</b>
Personnels ASS	375	538	6% des concours	6% des concours
Apprentis	240	302	6% des recrutements	6% des recrutements
<b>Total</b>	<b>1 600</b>	<b>2 040</b>		

La détermination d'objectifs de recrutement sur trois ans s'opère en tenant compte de la tendance d'évolution des effectifs (créations ou suppressions de postes budgétaires) pour chaque catégorie d'emploi et des différentes formes de départ (retraite, démission, décès...), ce qui par nature ne peut être entièrement maîtrisé au regard du nombre total des personnels. Les objectifs sont fixés à 6% des postes offerts aux concours pour les personnels ASS et à 6% des prévisions globales de recrutement pour les apprentis. Ces chiffres globaux n'étant pas connus au moment de la rédaction du plan, il n'a pas été possible d'indiquer une proportion précise.

#### ► Objectifs personnels ASS

Les arrêtés de répartition des postes offerts aux concours de recrutement des personnels administratifs, sociaux et de santé prévoient d'en réserver automatiquement 6% au recrutement des personnes en situation de handicap. Ces possibilités sont ensuite réparties entre les académies et l'administration centrale au vu de leurs effectifs. Par ailleurs, à compter de 2020, le dispositif des emplois réservés défense (ERD), qui concernait précédemment les corps de catégories B et C de la filière administrative à raison de 10% des postes offerts, s'applique également aux corps de catégorie A. Ce déploiement induit une réduction mécanique du nombre des postes dédiés au recrutement par la voie contractuelle au titre du handicap. Toutefois, la réglementation prévoit la possibilité de basculer les postes non pourvus au titre des ERD vers des recrutements de personnes en situation de handicap. Cette possibilité sera systématiquement rappelée dans les notes de gestion annuelles.

Le volume global de recrutement est déterminé chaque année à la suite d'un dialogue de gestion avec l'académie et après visa du comptable ministériel. Aussi, avant ces différentes phases, il n'est pas possible de s'engager d'avance sur un chiffre précis mais les volumes devraient être d'un niveau à peu près équivalent.

#### ► Objectifs personnels enseignants

A la session 2019, 21 955 postes étaient offerts aux concours externes de recrutement des personnels enseignants qui sont accessibles aux candidats titulaires d'un Master 2. Réserver 6% de ce contingent au recrutement par la voie contractuelle reviendrait à mobiliser 1 317 postes. Le rapport DARES N°32 de mai 2017<sup>3</sup> indique que la proportion de personnes handicapées à la recherche d'emploi possédant un niveau Bac+2 ou supérieur est de 22%, sans préciser la proportion de celles qui ont le niveau requis pour devenir enseignant. Ce chiffre doit être apprécié par rapport aux 1 903 étudiants en situation de handicap inscrits en Master 2. En outre, les personnes qui satisferaient aux conditions de diplôme ne se destinent pas toutes à une carrière d'enseignant qui connaît actuellement une baisse d'attractivité, comme le démontre depuis quelques années la baisse régulière du nombre de candidats s'inscrivant aux concours. Pour l'ensemble de ces raisons, il n'est donc pas possible de fixer des objectifs de recrutement à hauteur de 6%.

#### ► Objectifs apprentis

Au moment de la rédaction du plan, le nombre global d'apprentis devant être recrutés par le ministère chargé de l'éducation nationale n'est pas encore connu précisément, ni sa répartition par académie. Il n'est donc pas possible d'indiquer le nombre correspondant aux 6% devant être réservés aux personnes en situation de handicap. Dès que ces chiffres seront connus, ils seront communiqués aux académies comme des objectifs à atteindre.

En outre, le MEN s'inscrira pleinement dans l'expérimentation prévue par l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique, qui prévoit la possibilité de titulariser des apprentis en situation de handicap.

#### ► Une définition académique des objectifs

Dans les plans précédents, le ministère déterminait un objectif national de recrutements par la voie contractuelle pour les personnels enseignants. Cette souplesse avait été prévue afin que les académies puissent recruter en fonction des profils qu'elles recevaient. Dorénavant, le MEN fixera une répartition des objectifs de recrutement des personnels enseignants entre les académies au prorata de leurs effectifs afin qu'elles participent toutes de la même manière à l'atteinte des objectifs nationaux. Toutefois, afin de garder de la souplesse, cette répartition portera d'une part sur le 1<sup>er</sup> degré, d'autre part sur le 2<sup>nd</sup> degré, sans distinction de corps et de disciplines. Pour une meilleure information des candidats, ces répartitions académiques seront affichées sur le site ministériel.

Si les académies reçoivent des bonnes candidatures en nombre supérieur au nombre de postes indiqués et qu'elles présentent des besoins dans les corps ou disciplines demandés, elles pourront naturellement aller au-delà de ces cibles.

Il n'a pas été prévu d'objectifs particuliers pour la nouvelle académie de Mayotte (voir annexe 8), mais celle-ci participera au recrutement par la voie contractuelle. Ses offres seront publiées sur le site Internet de l'académie, à Pôle Emploi et diffusées aux contractuels.

---

<sup>3</sup> Source Insee, enquête Emploi 2015, traitement Dares

<b>Objectifs recrutements personnels enseignants en situation de handicap pour chacune des années 2020, 2021 et 2022</b>					
Académies	Enseignants 1D public	Enseignants 2D public	Enseignants 1D privé	Enseignants 2D privé	Total enseignants
AIX-MARSEILLE	4	11		1	16
AMIENS	2	7			9
BESANCON	1	4			5
BORDEAUX	4	10	1	1	16
CAEN	2	5			7
CLERMONT-FERRAND	2	4			6
CORSE	0	1			1
CRETEIL	6	16	1	1	24
DIJON	2	6			8
GRENOBLE	4	11	1	1	17
GUADELOUPE	1	2			3
GUYANE	1	2			3
LILLE	5	16	1	1	23
LIMOGES	1	2			3
LYON	4	11	1	1	17
MARTINIQUE	1	2			3
MONTPELLIER	3	9		1	13
NANCY-METZ	3	8			11
NANTES	4	13	1	1	19
NICE	2	6			8
ORLEANS-TOURS	3	8		1	12
PARIS	2	7			9
POITIERS	2	6			8
REIMS	2	5			7
RENNES	4	11	1	1	17
REUNION	1	4			5
ROUEN	2	7			9
STRASBOURG	2	6			8
TOULOUSE	3	10		1	14
VERSAILLES	7	20	1	1	29
Total	80	230	8	12	330

*L'académie de Mayotte ne figure pas dans ce tableau, toutefois elle s'inscrit pleinement dans la démarche volontariste du ministère (voir la situation particulière de Mayotte en annexe 6).*

L'objectif global de recrutement pour l'enseignement privé sera porté à 30 pour chacune des années 2021 et 2022. La répartition s'opérera au vu des résultats de l'année 2020.

#### **4.2 Une application nationale pour candidater au recrutement par la voie contractuelle**

*Voir la partie Innovation 8.1*

## 5. Le maintien dans l'emploi

### 5.1 La prévention

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des personnels font partie des priorités ministérielles, qui donnent lieu chaque année à la définition d'orientations stratégiques ministérielles diffusées aux académies. Ces orientations sont destinées à renforcer l'évaluation des risques professionnels (formalisée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ou DUERP) et à généraliser la construction de programmes annuels de prévention. La mise à jour du DUERP, qui doit être au moins annuelle, permet de rappeler le rôle des différents acteurs et instances de la prévention : assistants et conseillers de prévention, service médical, service social, service RH, correspondant handicap, CHSCT...

Pour accompagner les académies, le ministère assure la formation et l'animation des réseaux des acteurs de la prévention (conseillers de prévention académiques et départementaux, inspecteurs santé et sécurité au travail, psychologues du travail, ...) et la diffusion d'outils méthodologiques.

Le ministère est accompagné par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) pour diffuser une méthodologie d'évaluation des risques (intégrant les risques psychosociaux) adaptée aux métiers de l'éducation nationale.

Dans le cadre du plan handicap 2017/2019, les inspecteurs santé et sécurité au travail et les conseillers de prévention académiques ont bénéficié d'une formation organisée par le ministère. Ces derniers ont pu, en lien avec les correspondants handicap académiques et départementaux, sensibiliser les assistants de prévention pour qu'ils puissent conseiller les personnels et les orienter le cas échéant vers le correspondant handicap ou le médecin de prévention.

Le plan 2020/2022 a pour objectif de généraliser la prise en compte du handicap dans les politiques de prévention des risques professionnels académiques et départementales.

### 5.2 Le processus de maintien dans l'emploi

#### ► Les aménagements de poste

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 aides<sup>4</sup> 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 le réseau Cap Emploi. 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.

L'article 92 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit la portabilité de l'aménagement en cas de changement d'affectation au sein du MEN ou dans une autre administration. Cette mesure était déjà mise en œuvre par le ministère chargé de l'éducation nationale et faisait l'objet d'une formalisation (convention de prêt). Le coût du transfert sera pris en charge par l'administration d'accueil.

---

<sup>4</sup> Aujourd'hui appelé catalogue des interventions

## ► L'adaptation du poste de travail

*Voir la partie Innovation 8.2*

## ► Les mutations des personnels enseignants

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations pour déterminer :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- les orientations générales en matière de mobilité.

Les lignes directrices de gestion du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse en matière de mobilité du 13 novembre 2019 fixent de manière pluriannuelle les orientations de la politique de mobilité : soutien à la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble des personnels, respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement en France et à l'étranger, contribution à l'égalité professionnelle, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Elles définissent également les principes communs applicables aux procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en compte des priorités légales de mutation, recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats.

Compte tenu de leur importante volumétrie, l'examen des demandes de mutation des enseignants du premier degré et des personnels du second degré dans le cadre des mouvements inter et intra départemental et des mouvements inter et intra académique s'appuie sur des barèmes permettant un classement équitable des candidatures.

Les barèmes traduisent la prise en compte des priorités légales de mutation prévues par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et le décret n° 2018-303 du 25 avril 2018 relatif aux priorités d'affectation des membres de certains corps mentionnés à l'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Ainsi aux termes de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, priorité est donnée au fonctionnaire en situation de handicap.

Cela se traduit dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degrés par des bonifications de barème.

Pour les mouvements inter-académique et inter-départemental des enseignants du 1<sup>er</sup> degré et des personnels du 2<sup>nd</sup> degré, 100 points sont alloués à l'enseignant bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Par ailleurs, des points peuvent être attribués, après avis du médecin de prévention du département (pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré) ou de l'académie (pour les personnels du 2<sup>nd</sup> degré), pour améliorer les conditions de vie de la personne handicapée. Cette bonification (800 points dans le 1<sup>er</sup> degré et 1 000 points dans le 2<sup>nd</sup> degré) peut s'appliquer également au conjoint bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) du candidat ainsi qu'aux situations médicales graves concernant l'enfant âgé de moins de 20 ans.

Pour les mouvements intra-académique intra-départemental, de la même manière, une bonification est prévue pour les fonctionnaires, conjoints ou enfants du fonctionnaire en situation de handicap.

Pour les aider dans leur démarche, les enseignants peuvent s'adresser aux DRH et aux correspondants handicap dans les départements ou académies.

## ► Les affectations et mutations des personnels de direction et d'inspection

### Première affectation

Une priorité, sous réserve de l'avis favorable du médecin-conseiller technique auprès du ministre chargé de l'éducation nationale, sera accordée aux personnels BOE pour leur première affectation dans une académie afin de tenir compte des contraintes imposées par le handicap. S'agissant des agents BOE 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.

Les personnels de direction stagiaires, lauréats des concours, pour lesquels une priorité a été reconnue au niveau national seront affectés sur poste, par le recteur de leur académie de nomination pour les personnels de direction, et par le ministère pour les personnels d'inspection, en tenant compte, dans toute la mesure du possible, de leur situation.

### Mouvement

Dans le cadre des opérations du mouvement, une attention particulière est 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, pour les personnels de direction, 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.

Pour les personnels de direction qui présentent des contraintes en matière 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 visio-conférence sur le site de l'académie de l'intéressé pourra être mise en place.

## ► Les mutations des personnels ASS

La politique de mobilité au sein de l'éducation nationale a pour objectif de favoriser la construction de parcours professionnels tout en répondant à la nécessité de pourvoir les postes vacants afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les souhaits de mobilité des agents et les besoins des services, dans le respect des priorités légales prévues par l'article 60 et de la loi 84-16 du 11 janvier 1984. Ainsi aux termes de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, priorité est notamment donnée au fonctionnaire en situation de handicap.

### Les campagnes annuelles de mutation

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites qu'elles portent sur des postes non profilés ou des postes profilés. Dans ce dernier cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires. Et l'administration doit pour écarter une priorité légale justifier d'un intérêt du service pertinent, faute de quoi la décision prise encourrait, en cas de recours, la censure du tribunal administratif et le risque d'une condamnation financière à indemnisation du préjudice de l'agent non muté.

Dans le cadre des campagnes de mutation à deux phases, toute situation jugée prioritaire, au sens de la loi susmentionnée, à l'occasion des opérations de la phase inter-académique, sera également reconnue comme telle dans la phase intra-académique.

#### Mise en œuvre des règles de départage entre les candidatures

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général, l'administration doit définir les modalités de prise en compte des priorités de mutation parmi lesquelles celle de l'agent en situation de handicap, et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité.

Les modalités de départage entre les candidatures (plusieurs candidats pour un même poste) sont les suivantes :

Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales et de convenances personnelles, le départage est favorable aux demandes relevant de priorités légales.

Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage entre les priorités légales est favorable aux agents réunissant le plus de priorités légales.

Dans le cas où la règle de départage prévue au 2) ne permet pas de départager les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage s'effectue en prenant en compte les critères subsidiaires.

Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté dans les lignes directrices de gestion ministérielles publiées au BOEN du 14 novembre 2019. En effet si le premier critère subsidiaire ne permet pas de départager les candidatures concurrentes, le critère subsidiaire suivant est pris en compte pour réaliser le départage.

En outre cette procédure de départage des demandes de mutation ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents liée en particulier à leur situation de handicap.

### **5.3 Le reclassement**

La procédure de reclassement a toujours été difficile à mettre en œuvre, notamment par le délai de trois mois qui était imposé par la réglementation. Ce délai trop court ne permettait pas à l'agent d'envisager sereinement une reconversion, ni de s'y préparer. Par ailleurs, l'administration ne pouvait pas réserver un support pour faire aboutir le reclassement, la gestion prévisionnelle des postes s'étalant sur près d'une année. Ce constat n'était pas propre à l'éducation nationale mais était partagé par toutes les administrations.

La période de préparation au reclassement (PPR) a été introduite par l'ordonnance du 19 janvier 2017 et le décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 a été modifié en 2018 pour en fixer ses modalités. Il s'agit d'une période d'activité pendant laquelle l'agent reste dans son corps d'origine et en conserve le traitement. D'une durée maximale d'un an, elle permet désormais de prévoir un accompagnement sur une durée plus longue.

Si l'introduction de la PPR est une avancée indéniable, les mesures suivantes permettront de consolider et d'optimiser le dispositif de reclassement.

#### **► Améliorations de l'organisation**

- Le groupe d'appui RH examine les demandes de PPR et de reclassement et accompagne l'agent tout au long de son parcours. S'il décide de faire appel à un prestataire extérieur, pour des bilans de compétences et l'aide à la détermination d'un nouveau métier par exemple, il sera alors utile de lui expliquer la démarche du reclassement dans le cadre de l'académie et de lui présenter les différents métiers de l'éducation nationale ainsi que leurs exigences et leurs contraintes. Des réunions de

partenariats seront organisées en tant que de besoin, notamment lors de changement d'équipes. Pour les académies en disposant, les centre de réadaptation MGEN complètent l'action du groupe d'appui RH, notamment en facilitant la reprofessionnalisation, en réactivant, consolidant et développant des savoirs et des savoir-faire, toutes ces actions concourant également à redonner confiance.

- L'identification d'un correspondant unique pour les agents, pour les comités médicaux et les commissions de réforme est recommandée, ainsi que la création d'une adresse générique reclassement@ac-XX.fr.

#### ► Améliorations des procédures

- Le repérage des agents en difficulté (signalements par des tiers ou par les agents eux-mêmes, congés longs...) permettra d'anticiper leurs besoins en matière de PPR et de reclassement, et de leur transmettre les informations relatives au dispositif. Ainsi, ils pourront demander leur reclassement sans attendre d'avoir épuisé leurs droits à congé, ce qui permettrait aussi dans certains cas d'éviter que l'agent soit en demi-traitement. Pour les agents en congés longs, des occupations à titre thérapeutique pourront être proposées si le médecin de prévention estime qu'elles seraient utiles à l'agent et que l'état de santé de ce dernier le permet.
- Les avis émis par les comités médicaux peuvent parfois être imprécis ou impossibles à mettre en œuvre. Les services veilleront à formuler les demandes de manière à obtenir un avis le plus opérant possible, en indiquant notamment des précisions sur le métier demandé et en mentionnant ses exigences et ses contraintes.

#### ► La mise en œuvre de la période de préparation au reclassement

- L'avis du comité médical doit être envoyé dans les meilleurs délais à l'agent ainsi que la proposition de bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR). Pour l'accompagner dans cette démarche, un rendez-vous avec un conseiller mobilité carrière lui sera proposé rapidement afin de lui présenter le dispositif et les différents métiers de l'éducation nationale. Ces informations doivent permettre à l'agent de comprendre tout l'intérêt d'accepter une PPR, de mesurer quelle est sa part active dans le processus et d'élaborer son projet professionnel de reclassement.
  - L'agent sera inscrit à des formations permettant d'acquérir les connaissances et les compétences attendues dans le nouveau métier car le fait d'être devenu inapte à un emploi ne garantit en rien qu'on puisse être d'emblée compétent dans un autre. Ces formations, notamment pour un enseignant qui se reconvertit sur des fonctions administratives, seront de nature à lui apporter des connaissances "techniques" mais aussi une culture administrative et de l'éducation nationale : connaissance du système éducatif, rédaction administrative, bureautique (Word, Excel, messagerie, internet...), réglementation, finances publiques.... L'agent doit s'inscrire dans une démarche active en suivant les formations qui lui seront proposées.
  - Le médecin de prévention sera appelé à se prononcer sur la compatibilité de l'état de santé avec le poste envisagé, en prévoyant le cas échéant les aménagements nécessaires.
  - Une affectation en rapport avec le projet professionnel sera recherchée. L'agent sera affecté en surnombre dans un service ou un établissement pour découvrir le nouveau métier qu'il envisage et s'y former. Il sera particulièrement utile de prévoir un tuilage en repérant les postes qui seront libérés dans les 10 mois à un an par les départs à la retraite. Le futur retraité pourrait ainsi assurer le transfert des savoir-faire du poste à l'agent en PPR. Il s'agit de répondre aux besoins du service tout en proposant une opportunité de reclassement à cet agent, s'il a acquis les compétences et les savoir-faire
- Si l'agent projette d'intégrer une autre administration, une affectation y est possible mais il convient de s'assurer qu'un détachement sera proposé à l'issue de la PPR afin que cette période ne soit pas inutile.

- Toutes les étapes et les conditions d'exécution de cette période (formations, affectation, durée, horaires, tâches à accomplir, tutorat, bilans d'étapes....) seront formalisées dans un contrat tripartite (agent, service accueillant et DRH académique).
- Pendant la PPR, le groupe d'appui RH procédera au suivi régulier des agents concernés : bilans d'étapes, ajustements éventuels du projet de reclassement, nouvelle affectation si nécessaire... En cas d'évolution de l'état de santé, il conviendra de vérifier si le poste reste compatible avec les limitations d'activité de l'agent.

► **Le reclassement**

- L'administration invite l'agent à formuler sa demande de reclassement à l'issue de la PPR. Elle doit alors lui proposer un emploi. Si l'agent le refuse, sans que le nombre soit fixé réglementairement, il est d'usage d'en proposer trois successivement avant de considérer que le reclassement n'a pas pu aboutir.
- Une fois le poste accepté, l'agent sera détaché pendant une année à l'issue de laquelle l'intégration pourra être demandée.

► **Information, formation**

Il est recommandé de mobiliser les équipes ressources pour mettre en place des formations dédiées au reclassement à l'attention des gestionnaires et pour prévoir des actions et/ou des supports d'information à l'attention des agents.

► **Un groupe de travail sur le reclassement**

Une fois le bilan de l'année 2020 réalisé, un groupe de travail sera réuni pour apprécier les améliorations apportées par ces nouvelles dispositions et pour voir s'il est utile de les compléter.

► **Cas particulier du handicap psychique**

Dès le début du processus il est vivement recommandé de mobiliser les actions d'accompagnement, d'évaluation et de soutien décrites ci-après, et le cas échéant, de voir s'il est possible qu'il bénéficie de l'emploi accompagné.

## **5.4 L'accompagnement du handicap psychique**

Afin de mieux accompagner les personnes vivant avec des troubles psychiques, il est nécessaire de mieux connaître et comprendre ce type de handicap, ses spécificités et ses répercussions dans un environnement professionnel.

Au moment du recrutement et dans le cadre du maintien dans l'emploi, il s'agit de repérer les sources de difficultés qui peuvent se présenter, de rechercher les aménagements les plus appropriés et d'aider le service accueillant à adapter si nécessaire son mode relationnel.

► **Accompagnement, évaluation et soutien**

Pour accompagner les personnes en situation de handicap psychique, mental ou cognitif dans le cadre d'une démarche globale, il est possible de mettre en place :

- une évaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap. Cette évaluation doit permettre d'identifier les limites professionnelles de l'agent liées à son handicap mais également de valoriser les aptitudes professionnelles à mobiliser. Elle peut être prévue dès lors que des précisions relatives aux répercussions du handicap sur les capacités professionnelles de l'agent à occuper un poste sont nécessaires,

- un soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur (psychothérapeute ou service extérieur),
- un accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur (association ou prestataire spécialisé).

#### ► **Formation aux premiers secours**

En 2019, l'idée de la formation aux premiers secours en santé mentale, récemment introduite en France, a été retenue comme une des 25 mesures prioritaires de la prévention annoncées par le Premier Ministre et la Ministre en charge de la Santé.

Bien que son intitulé évoque "la santé mentale", cette formation a pour objet de transmettre des connaissances de base concernant les troubles psychiques. Elle permet de mieux appréhender les différents types de crise, de développer des compétences relationnelles (écouter sans jugement, rassurer, donner de l'information, faire face aux comportements agressifs...) et d'acquérir un savoir-faire pour apporter un soutien immédiat. Elle contribuera également à déstigmatiser les troubles psychiques en faisant évoluer les représentations sociales et à améliorer la prise en charge des personnels concernés.

Cette formation sera proposée à tous les correspondants handicap. Elle leur sera utile à plus d'un titre car ils reçoivent un grand nombre d'agents et, en cas de signalement de la part d'un encadrant ou d'un service, même s'ils n'interviennent pas directement, ils pourront alors utilement conseiller sur la conduite à tenir.

A l'issue de cette formation, les CH verront comment la promouvoir et la proposer au sein de leurs académies.

#### ► **Elaboration d'un guide spécifique**

Au début de l'année 2020, le ministère a commencé un travail de recueil des expériences académiques afin de voir quelles actions ont été menées en faveur du handicap psychique et quels en ont été les effets. Des rencontres sont prévues avec des psychiatres, des associations, des centres de réadaptation, la MGEN et une MDPH... A partir de ces éléments, les bonnes pratiques seront présentées aux acteurs académiques et un guide spécifique sera élaboré pour les encadrants.

#### ► **Actions dans le cadre du partenariat MGEN**

Dans le cadre du partenariat avec la MGEN (voir la partie 9.2), plusieurs actions bénéficient aux personnes en situation de handicap psychique, notamment :

- des entretiens en face à face avec un psychologue dans un espace d'accueil et d'écoute ou par téléphone,
- les centres de réadaptation, qui accompagnent en majorité des personnels présentant des troubles psychiques,
- une recherche portant sur la prévention de l'usure physique et mentale des enseignants.

#### ► **Sensibilisation**

Outre les actions décrites ci-dessus, un focus spécifique sera prévu dans les actions de sensibilisation.

## **6. Renforcement des dispositifs RH**

Les résultats du plan 2017-2019 n'ont pas été à la hauteur des objectifs attendus. Leur analyse ne remet pas en cause la pertinence des actions prévues mais souligne plutôt leur sous-déploiement. Il a été constaté que les modalités de mise en oeuvre des anciens plans pouvaient varier fortement d'une

académie à l'autre en fonction de leur degré d'implication et de leur organisation, cette dernière ayant un retentissement sur le positionnement du CH et sur la juste compréhension de son rôle par les services. Ce nouveau plan d'actions vise à garantir, sur l'ensemble du territoire, une prise en compte égalitaire des situations de handicap. C'est pourquoi, il est maintenant essentiel de renforcer les dispositifs RH en y intégrant les CH et de valoriser tout particulièrement leur rôle et celui des équipes ressources. Les recteurs, les secrétaires généraux, les DASEN et les DRH seront mobilisés par le ministère pour une mise en œuvre effective et diligente du plan d'actions.

### **6.1 Le rôle central des correspondants handicap**

La loi de transformation de la fonction publique, au travers de son article 92, souligne l'importance et le rôle de cet acteur : "Tout agent a le droit de consulter un référent handicap<sup>5</sup>, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées".

Le correspondant handicap est l'acteur principal de la mise en place dans les académies de la politique ministérielle et de son suivi. Il est l'interlocuteur privilégié des agents confrontés au handicap et des services pour tout ce qui touche aux situations de handicap et d'inaptitude. Toutefois, son rôle et son existence peuvent encore être méconnus, tout comme sa légitimité à intervenir en transversalité.

L'article 92 de la loi de transformation de la fonction publique précise également que "L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions". Les académies sont de tailles variables et les effectifs de certaines correspondent à ceux de ministères entiers. Il est constaté que ces derniers ont un taux d'emploi supérieur à celui de l'éducation nationale et que leurs ratios correspondants handicap/effectifs sont beaucoup plus élevés. Compte tenu de ces éléments, il est indispensable que les correspondants handicap académiques soient effectivement nommés à temps plein, comme cela avait déjà été demandé en 2013 et qu'ils puissent également disposer d'un soutien administratif, à déterminer en fonction de la taille de l'académie. Dans le cadre de la mise en place des régions académiques, il conviendra de veiller à ne pas diminuer le nombre de ces CH. Par ailleurs, étant donné qu'il traite des informations confidentielles, par téléphone ou en présentiel, ils doivent pouvoir disposer d'un bureau individuel qui soit accessible à tout type de handicap. Il est également indispensable qu'ils soient membres de tous les groupes de travail et réunions où le handicap et l'inaptitude peuvent être évoqués : postes adaptés, allègements de service, mutations, groupe d'appui RH, reclassements et reconversions pour raisons de santé, réunion d'accueil des nouveaux arrivants pour tous les types de personnels...

A compter de 2020, un "budget fléché pour les dépenses handicap" au sein du budget d'action sociale sera notifié à chaque académie. Ainsi le CH, responsable de la mobilisation de ces crédits et de la planification des dépenses handicap, saura de quels montants il pourra disposer annuellement et construire dans le temps son action, notamment dans le domaine de la sensibilisation et de l'information. Comme indiqué dans la lettre de mission, il est naturellement l'interlocuteur du comité local du FIPHFP. Comme cela avait été précisé par la note du 1<sup>er</sup> mars 2018, un accès à toutes les bases de gestion lui sera donné, afin qu'il vérifie que les déclarations des agents sont bien prises en compte et qu'il puisse éventuellement les modifier et les saisir.

---

<sup>5</sup> A l'éducation nationale, ce référent est désigné par l'appellation "correspondant handicap des personnels", qui existe depuis 1994. L'appellation "réfèrent handicap" est réservée aux personnels des établissements d'enseignement supérieur chargés de l'intégration et de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap.

La fonction de correspondant handicap doit être confiée à un personnel administratif de catégorie A volontaire et motivé pour travailler sur ce sujet, car "imposer" cette fonction à un personnel qui ne le souhaite pas génère davantage de freins que d'avancées.

Certains correspondants handicap peuvent souffrir d'un manque de reconnaissance de leur mission, ce qui freine considérablement la progression de la politique handicap. Les recteurs sont alertés sur la nécessité de mobiliser l'ensemble de leurs services pour que tous participent activement à la réalisation du plan 2020-2022 en collaborant pleinement avec les correspondants handicap et en facilitant leur travail, notamment par la transmission de toutes les informations utiles. Le correspondant handicap est le collaborateur direct du DRH dans le cadre des actions académiques pour la valorisation de la politique du handicap et dans le cadre de l'accompagnement individuel des personnels en situation de handicap. Il sera directement rattaché au directeur des ressources humaines, et non à l'un de ses services, et ce positionnement apparaîtra dans l'organigramme académique et les annuaires. Outre le fait de renforcer sa légitimité, ces inscriptions auront l'avantage de le rendre plus visible et plus accessible aux agents qui le recherchent.

## **6.2 Les équipes ressources**

La mise en place des équipes ressources avait été demandée en 2013.

Celles-ci ont bénéficié de plusieurs regroupements à l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation<sup>6</sup> pendant lesquels ont notamment été présentés les enjeux et les objectifs de la politique ministérielle, les droits des personnes en situation de handicap et les différents dispositifs. Ces équipes étant pluridisciplinaires (DRH, correspondant handicap, médecin, conseiller mobilité carrière, représentants des services de formation et de l'enseignement privé, SG de DSDEN, chefs d'établissement, inspecteurs...), il s'agissait de communiquer à l'ensemble de leurs membres un socle commun afin qu'ils puissent ensuite élaborer leurs plans de formations en toute connaissance des sujets à aborder. Ces réunions ont aussi permis des échanges de pratiques, une formation pour travailler en mode projet sur des objectifs communs et la construction de supports communs pour les formations qui devaient être réalisées sur la période 2017-2019.

Il est à observer que suite à leur action, les taux d'emploi des années 2014 à 2016 ont très nettement évolué. Toutefois, il semble que le soutien de ces équipes a faibli avec le temps : les formations prévues pour la période 2017-2019 n'ont pas toutes été réalisées et l'incidence, négative cette fois-ci, s'est ressentie sur le taux d'emploi qui n'a pas augmenté selon les objectifs du plan.

Il est rappelé que l'information et la sensibilisation jouent un rôle essentiel dans le domaine du handicap pour que les agents disposent de toutes les informations nécessaires et pour faire reculer les représentations négatives liées au handicap.

Ces équipes ressources devront être réactivées et s'attacher à réaliser l'intégralité des actions d'information, de sensibilisation et de formation prévues par le présent plan. Elles n'ont pas la compétence pour intervenir sur les situations individuelles et leur rôle ne doit pas être confondu avec celui du groupe d'appui RH.

---

<sup>6</sup> Ex-école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR)

### **6.3 Le groupe d'appui RH**

Le ministère souhaite se placer dans une démarche de qualité permettant d'offrir les meilleures solutions aux agents confrontés aux situations de handicap et d'inaptitude. En dehors des demandes d'aménagement les plus simples, les meilleures solutions en matière d'accompagnement et de maintien dans l'emploi, proviennent d'une étude concertée et pluridisciplinaire. En effet, plusieurs compétences doivent être mobilisées : RH, correspondant handicap, médecin, conseiller mobilité-carrière, assistant de service social, et, le cas échéant, si l'académie en dispose, psychologue du travail, ergonome.... Ces acteurs sont déjà sollicités, mais pas systématiquement dans le même temps et dans un ordre qui n'est pas toujours le plus efficace. Dans ce cas, les différentes pistes n'ayant pu être échangées et comparées, les solutions les plus pertinentes peuvent ne pas avoir été trouvées.

Il est donc demandé aux académies et à l'administration centrale de constituer un groupe d'appui RH (GAA-RH) réunissant toutes les compétences nécessaires afin d'examiner en collégialité les situations de handicap et d'inaptitude. Le partage d'informations en temps réel, le croisement des regards et le suivi de l'évolution lors de la session suivante garantissent à tous (bénéficiaires et services) une meilleure efficacité et une plus grande réactivité, les délais de traitement s'en trouvant réduits.

Ce groupe se réunira en tant que de besoin, et au moins tous les deux mois, pour examiner les nouvelles situations et s'assurer de l'efficacité des solutions déjà mises en place. Par ailleurs, une vigilance continue étant nécessaire pour anticiper et réussir le maintien en emploi, ce groupe privilégiera une approche préventive pour les personnels qui sont placés en congés de maladie ordinaires répétés, en congés longs pour raison de santé et pour lesquels on sait qu'il faudra prévoir une reconversion ou un reclassement.

### **6.4 La coordination avec la RH de proximité**

La circulaire n°2019-105 du 17 juillet 2019 relative à la mise en place du service RH de proximité précise que les conseillers RH de proximité n'exercent pas de compétences en matière de gestion administrative (avancements, promotions, etc.) ni en matière d'intervention sociale. Ils constituent un "point d'entrée" privilégié et favorisent, à ce titre, les synergies entre les différents acteurs et services RH, dont les correspondants handicap. Les conseillers RH de proximité ont notamment pour mission de répondre aux besoins d'écoute de tous les personnels et de les orienter, au besoin, vers les personnels et services spécialisés relevant du pôle RH du rectorat ou de la DSDEN. En particulier, s'ils prennent connaissance de besoins liés à des situations de handicap, il convient de diriger les agents vers le correspondant handicap, spécialiste de ce sujet. Il revient alors au correspondant handicap d'examiner la situation et de rechercher, le cas échéant, avec le groupe d'appui RH, les solutions les mieux adaptées.

## **7. Plan de communication, de sensibilisation et d'information**

### **7.1 Campagnes nationales de sensibilisation**

Compte tenu de l'arrivée de nouvelles personnes, agents et encadrant, les actions de sensibilisation doivent être répétées régulièrement. Elles sont essentielles pour informer sur les droits des bénéficiaires, les engagements de l'employeur, et surtout pour continuer à déconstruire les représentations négatives liées au handicap et pour banaliser celui-ci.

Des actions de sensibilisation seront menées au plan national à plusieurs moments de l'année. Elles s'appuieront notamment sur des affiches (diffusées au moment de la rentrée), des vidéos, des interviews, des tutoriels....

Comme c'est le cas actuellement, ces outils seront disponibles pour les académies dans un centre de ressources sur le site ministériel. Ils pourront ainsi être repris aisément par les correspondants handicap et les équipes ressources pour sensibiliser et informer au niveau local.

## **7.2 Sites Internet**

Le site ministériel, qui est déjà très fourni, fera l'objet d'une réactualisation. Il sera demandé aux services déconcentrés de faire de même et de vérifier notamment que leurs sites :

- comportent bien une rubrique "Handicap tous concernés", facilement identifiable dès la page d'accueil grâce au logo "handicap tous concernés",
- qu'ils apportent tous les renseignements utiles aux agents en situation de handicap,
- qu'ils indiquent les coordonnées des correspondants handicap et comment présenter une demande d'aménagement,
- qu'ils présentent le mode de recrutement par la voie contractuelle, les postes offerts à ce titre, la manière de candidater et le calendrier.

Toutes ces informations devront être accessibles.

## **7.3 Information et sensibilisation des directeurs d'école, des chefs d'établissement, des chefs de service et des personnels d'inspection**

*Voir la partie innovation*

## **7.4 Formation des assistants accompagnant les personnels en situation de handicap**

Cette formation a été mise en place par certaines académies au cours du plan précédent. Elles devront être systématisées dans toutes les académies et être proposées à tous les nouveaux assistants dans les meilleurs délais après la rentrée.

## **7.5 Information et sensibilisation de l'enseignement privé**

Les bilans des années précédentes montrent un nombre modeste d'agents en situation de handicap dans l'enseignement privé. Si cette population représente une petite proportion des personnels de l'éducation nationale, il semble toutefois nécessaire que l'information y soit plus largement diffusée. Les mesures déclinées ci-dessous, qui visent à la démultiplier, permettront d'y remédier et d'impulser une dynamique aux niveaux national et académique. Ces actions concernent l'enseignement privé catholique qui regroupe la très grande majorité des établissements d'enseignement privé et qui est bien structuré en réseau. Outre ces actions, les personnels de l'enseignement privé et leurs chefs d'établissement seront bien évidemment compris dans les destinataires des campagnes de sensibilisation réalisées par le ministère.

Pour les autres caractères propres, un courrier d'information spécifique sera rédigé à leur attention.

### **► Rencontre avec le secrétariat général de l'enseignement catholique**

La gestion des ressources humaines des enseignants du secteur privé relève de la sous-direction de l'enseignement privé rattachée à la direction des affaires financières (DAF). La DGRH n'a pas encore de relations suivies avec le secrétariat général de l'enseignement catholique. Dès 2020, une rencontre sera organisée au niveau national par la DAF pour permettre à la DGRH de présenter la politique ministérielle en faveur du handicap, la procédure de recrutement par la voie contractuelle et les dispositifs mis en place en académies, dont peuvent aussi bénéficier ces agents (accès aux correspondants handicap, aménagements de poste, transports domicile-travail, équipements...).

### ► **Information du comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé**

Le plan 2020-2022 sera présenté au comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé. A cette occasion, la politique du MEN et ses objectifs pourront y être évoqués et expliqués. Par le biais des représentants de cette instance, les informations pourront ainsi être relayées auprès des agents qui saisiraient ces représentants.

### ► **Information des cadres missionnés de l'enseignement catholique**

Les cadres missionnés de l'enseignement catholique sont les équivalents des chefs d'établissement de l'enseignement public. Ils sont donc généralement les premières personnes à qui les agents font part de leurs besoins particuliers. Il est donc essentiel qu'ils disposent des informations minimales pour pouvoir orienter les agents vers les bons interlocuteurs et qu'ils connaissent les principaux dispositifs en leur faveur. Lors de la rencontre avec le secrétariat général de l'enseignement catholique, il sera proposé d'organiser une intervention de la MIPH lors d'un séminaire de formation de ces cadres pour leur apporter toutes les informations utiles en la matière.

### ► **Information des directeurs diocésains**

Les directeurs diocésains ont un rôle qui correspond à celui des IA-DSDEN de l'enseignement public. Lors de la rencontre avec le secrétariat général de l'enseignement catholique, il sera proposé d'organiser une intervention de la MIPH lors d'un séminaire de formation de ces personnels pour détailler la politique du handicap et le droit des personnes en situation de handicap.

## **7.6 Formation à la non-discrimination**

*Voir la partie 9.3*

## **8. Innovation**

### **8.1 Une application nationale pour candidater au recrutement par la voie contractuelle**

Des indications concernant le recrutement par la voie contractuelle, la répartition des postes ASS (administratifs, sociaux et de santé) offerts à ce titre et les coordonnées des correspondants handicap apparaissaient déjà sur le site ministériel.

Afin de donner aux candidats les meilleures informations, de simplifier les envois de candidature et de mieux les diriger, une application dédiée sera créée après accord du délégué à la protection des données et un travail collaboratif avec les correspondants handicap. Comme pour les inscriptions aux concours, les candidats à ce type de recrutement pourront déposer leurs demandes sur le site ministériel accompagnées de toutes les pièces nécessaires (lettre de motivation, CV, justificatif de la qualité de personne en situation de handicap, diplômes...) en une seule fois, même s'ils souhaitent postuler dans plusieurs académies. Le site indiquera également les calendriers de recrutement de chaque académie ainsi que le nombre de postes qu'elles offriront. Sur le site dédié aux étudiants en situation de handicap, un lien les dirigera vers ces informations et cette application.

De leur côté, les académies publieront aussi les postes sur la Place de l'Emploi public, auprès de Pôle Emploi et dans les universités et les grandes écoles de leur périmètre.

### **8.2 Le dispositif d'adaptation du poste de travail (allègements de service et postes adaptés)**

Le projet de transformation du dispositif d'adaptation du poste de travail, qui comprend les allègements de service, et sur la base d'un projet professionnel des affectations sur des postes adaptés de courte durée

(1 an renouvelable dans la limite maximale de 3 ans) et de longue durée (4 ans renouvelables sans limitation) sera soumis aux organisations syndicales au cours du printemps 2020.

Pour optimiser ce dispositif et garantir sa pérennité, le ministère a établi une répartition minimale des moyens devant y être consacrés.

En ce qui concerne les allègements de service, le plan 2013-2016 avait prévu d'atteindre 750 ETP en 2015. Ce chiffre, qui doit être maintenu et qui constitue un minimum, a été réparti entre les académies au prorata de leurs effectifs. Dans le cas où une académie aurait déjà dépassé le chiffre indiqué par la répartition, l'objectif correspond à la moyenne des années 2016 à 2018.

Pour les postes adaptés de courte durée et ceux de longue durée sur BOP académique, les objectifs correspondent aussi aux résultats de l'année 2015. Le nombre des PALD ex-budget CNED est contingenté et ne peut évoluer ni à la hausse ni à la baisse. Ce nombre correspond à celui de l'ancien dispositif de réemploi et se répartit de la manière suivante : 211 pour le 1<sup>er</sup> degré et 466 pour le 2<sup>nd</sup> degré. Ces moyens seront naturellement conservés, comme le ministère s'y est engagé lors de la mise en place du dispositif en 2007. Au total, 2 454 postes adaptés permettront aux personnels enseignants qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions devant élèves d'être maintenus dans l'emploi et de bénéficier pendant ces périodes d'un accompagnement particulier.

<b>Répartition des moyens à consacrer au dispositif de l'adaptation du poste de travail</b>					
ACADEMIES	Allègements en ETP	PACD	PALD ex-budget CNED 1D	PALD ex-budget CNED 2D	PALD Bop académique
AIX-MARSEILLE	63	59	10	22	14
AMIENS	23	41	8	16	3
BESANCON	14	24	4	10	11
BORDEAUX	37	61	10	22	6
CAEN	22	29	5	11	10
CLERMONT-FERRAND	29	26	5	9	3
CORSE	5	6	1	2	1
CRETEIL	53	95	17	36	20
DIJON	34	32	6	12	19
GRENOBLE	37	66	11	23	1
GUADELOUPE	7	12			6
GUYANE	5	9			3
LILLE	59	91	15	34	16
LIMOGES	13	14	2	6	2
LYON	37	66	10	21	27
MARTINIQUE	6	10			0
MONTPELLIER	31	53	9	19	29
NANCY-METZ	26	47	9	20	1
NANTES	85	72	10	19	30
NICE	37	37	7	15	22

<b>Répartition des moyens à consacrer au dispositif de l'adaptation du poste de travail</b>					
ACADEMIES	Allègements en ETP	PACD	PALD ex-budget CNED 1D	PALD ex-budget CNED 2D	PALD Bop académique
ORLEANS-TOURS	28	49	9	19	42
PARIS	22	40	5	15	17
POITIERS	37	33	6	12	7
REIMS	15	28	5	11	13
RENNES	36	64	8	17	30
REUNION	17	25			2
ROUEN	35	38	7	16	21
STRASBOURG	20	36	7	15	11
TOULOUSE	32	57	10	20	2
VERSAILLES	64	113	15	44	75

*L'académie de Mayotte ne figure pas dans ce tableau, toutefois elle s'inscrit pleinement dans la démarche volontariste du ministère (voir la situation particulière de Mayotte en annexe 6).*

### **8.3 Un support d'information à l'attention des directeurs d'école, des chefs d'établissement, des chefs de service et des personnels d'inspection**

Un guide avait déjà été réalisé à l'attention des chefs d'établissement et de service. Régulièrement actualisé, il avait fait l'objet d'envois successifs et reste disponible sur le site ministériel.

La MIPH élaborera un support d'information, dont la forme reste à déterminer, à l'attention des directeurs d'école, des chefs d'établissement, des chefs de service et des personnels d'inspection. Il s'agira de mettre à la disposition des intéressés des informations générales et des ressources de premier niveau, notamment sous forme de fiches thématiques. Ce dossier, qui sera présenté systématiquement lors des formations initiales à l'IH2EF, sera élaboré en 2020 par la MIPH et les correspondants handicap.

### **8.4 Une application pour déposer les demandes d'aménagement**

Sous réserve de l'accord du délégué à la protection des données, une application spécifique sera créée pour le suivi des aménagements des agents en situation de handicap et d'inaptitude. Afin d'être ultra-sécurisée, elle serait localisée sur le réseau interne académique, avec un accès réservé.

Cette application offrirait aux agents la possibilité de présenter leur demande d'aménagement de poste, de déposer dans un coffre-fort sécurisé des documents administratifs (pièce administrative justifiant le handicap, notification de prestation de compensation, devis ou factures...) à l'exception des documents qui relèvent du secret médical. Le médecin de prévention y déposerait son avis (sans précisions médicales) concernant les besoins de compensation du handicap. Le dossier de chaque agent pourrait aussi être complété par des avis d'autres professionnels (ergonomes, ergothérapeutes, associations spécialisées dans la compensation de handicap..).

Cette nouvelle modalité aurait l'avantage de présenter un seul point d'entrée pour l'agent, de garder une traçabilité des demandes et des aménagements réalisés, et de faire suivre le dossier en cas de mutation.

Il convient toutefois de souligner que l'agent sera toujours sollicité pour mettre à jour les justificatifs expirés (notamment RQTH, justificatif de prestation de compensation du handicap...) et que pour certains

aménagements les avis du médecin de prévention doivent être annuels, pour une prise en charge par les crédits du FIPHFP.

### **8.5 Développement des marchés auprès du secteur adapté et protégé**

La commande publique est un levier de modernisation de l'action publique, notamment grâce aux axes de performance qu'elle entend promouvoir. Parmi ces axes, il est possible de retenir notamment la responsabilité sociétale de l'Etat acheteur, à travers des dispositifs et des clauses de progrès social. C'est ainsi que les achats publics peuvent constituer un véritable levier d'intégration professionnelle des travailleurs handicapés.

En effet, en confiant la réalisation de prestations à des Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des Entreprises adaptées (EA), le ministère pourrait répondre à la fois à deux impératifs : contribuer à l'emploi de personnes en situation de handicap ne pouvant pas travailler en milieu ordinaire et augmenter le nombre d'achats socialement responsables. Si cette part est désormais réduite, il importe de remarquer que, par son exemplarité liée au travail du secteur du travail protégé et adapté (STPA), cet achat participe avant tout à la progression de la diversité au sein de notre société.

Le MEN a souhaité renforcer sa politique d'achats responsables auprès des EA et des ESAT : un nouveau marché a été notifié en septembre 2019, ayant pour objet "l'assistance, le conseil et l'accompagnement à l'identification de marchés pouvant être réservés aux EA et aux ESAT".

C'est ainsi que, dans le cadre de leurs achats, les acheteurs du MENJ bénéficient désormais de l'aide d'un expert du secteur adapté et protégé, afin d'augmenter le nombre de leurs marchés réservés auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA). Ce marché d'un an, renouvelable une fois par reconduction expresse, a un périmètre national (toutes les académies et régions académiques, y compris les Outre-mer) et a été attribué au réseau GESAT.

L'offre de services du Réseau GESAT se décompose en quatre ensembles : l'étude des programmations achat par un expert, l'aide à l'identification de prestataires parmi les EA et EAST (y compris au fil de l'eau), l'assistance et le conseil lors de la rédaction des marchés concernés, l'accès illimité à un annuaire en ligne répertoriant les EA et les ESAT.

Par ailleurs, en tant que membres du Groupe de Travail Achats responsables, l'administration centrale et les régions académiques d'Ile-de-France et de Bourgogne/Franche-Comté bénéficient d'un accompagnement resserré avec des prestations supplémentaires en formation et pour l'approfondissement de l'étude de leurs programmations achats.

Des résultats sont espérés très rapidement, dès le premier trimestre 2020, avec plusieurs marchés du ministère (en administration centrale et en régions académiques) réservés aux EA et ESAT. Par ailleurs, l'accès illimité au site du Réseau GESAT et les campagnes de formation engagées devraient permettre de mettre en valeur la qualité des prestations proposées par ces structures, de mieux les faire connaître, et d'ancrer dans les mentalités la valeur ajoutée du travail auprès du STPA.

### **8.6 Cas particulier du certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI)**

Conformément à la réglementation en vigueur, il est rappelé que les agents en situation de handicap peuvent demander à bénéficier d'aménagements des épreuves de l'examen : durée, supports, matériel informatique....

L'organisateur du parcours de formation veillera également à ce que leurs besoins de compensation soient bien pris en compte, notamment en termes de support ou d'équipement.

En outre, la DGESCO et la DGRH engageront une réflexion relative aux besoins des personnes en situation de handicap en matière d'organisation et de durée de la formation.

## 9. Les partenariats

### 9.1 Avec les Cap Emploi

Dans le plan précédent, une action spécifique avait été menée pour optimiser les recrutements et mieux informer les personnes en recherche d'emploi sur nos métiers, nos offres d'emploi et la procédure par la voie contractuelle. Des courriers en ce sens avaient été adressés aux DRH académiques et aux Cap Emploi afin que des contacts puissent être pris en vue d'une collaboration très étroite. Celle-ci étant bien établie, il n'est pas nécessaire de renouveler cette action. Pour se maintenir dans cette démarche, elle est rappelée aux nouveaux correspondants handicap lors de leur formation initiale, au cours de laquelle un représentant de Cap Emploi vient présenter ces structures, expliquer leur rôle et donner des exemples concrets des avantages à travailler ensemble.

### 9.2 Avec la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN)

Par l'accord cadre du 23 novembre 2018, le ministère chargé de l'éducation nationale 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 ministère 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, en complément des actions déployées par les services académiques, 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, des troubles de la voix et des troubles musculo-squelettiques) ;
- d'accompagner des personnels fragilisés, afin d'assurer un soutien adapté au contexte personnel et/ou professionnel de la personne (entretien en face à face avec un psychologue dans un Espace d'accueil et d'écoute ou par téléphone).

En 2018, 17 208 agents ont bénéficié de l'ensemble des actions développées dans le cadre des réseaux PAS et 3 349 ont pu bénéficier d'un entretien individuel avec un psychologue.

Les 8 centres de réadaptation de la MGEN (Aix-Marseille, Bordeaux, Grenoble, Ile-de-France, Nantes, Nice, Poitiers et Toulouse) permettent d'accompagner, en lien avec les médecins de prévention et le service des ressources humaines de l'académie, des personnels en difficulté professionnelle ou confrontés à des difficultés pour raison de santé. Ces agents sont affectés 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). La majorité d'entre eux (251 en 2018) présentent des troubles psychiques et les actions comprennent notamment un accompagnement par un psychologue du travail : les freins à la reprise du travail, les difficultés liées à la maladie ou au handicap dans le contexte de travail, les situations conflictuelles, les situations de transition génératrices de fragilité, le deuil de l'ancien métier...

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 :

- la participation au financement d'équipements spéciaux (équipement individuel, aménagement du véhicule ou du domicile) ;
- la participation à la réservation de places en centres de vacances pour les enfants en situation de handicap ;
- l'aide financière pour les actifs et retraités en situation de handicap ou retraités invalides et à leur ayants droit ayant besoin d'une tierce personne à domicile ou en établissement ;
- la participation à la réservation de lits ou de places dans le secteur médico-social.

De plus, l'accord cadre prévoit des études et des recherches sur la santé et le bien-être au travail des personnels dont deux portant sur les thèmes : "prévention de l'usure physique et mentale des enseignants", et "adéquation de l'état de santé et du poste de travail". Le recueil des données de la première étude se fera en fin d'année 2020 et la MIPH proposera d'y inclure des questions en lien avec le handicap (retentissement du handicap sur les conditions de travail, satisfaction au travail des agents...).

### **9.3 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. C'est pourquoi le plan d'actions 2017-2019 avait prévu la mise en place de formation à la non-discrimination dans chaque académie et à l'administration centrale.

Le ministère a bâti avec le DDD une formation qui se tiendra au cours du premier semestre 2020 et qui sera premièrement offerte aux services des rectorats et des directions départementales des académies d'Ile-de-France (services des ressources humaines, personnels médico-sociaux, services des concours, services de formation...). Suite à cette journée, le DDD et le ministère rechercheront la manière la plus appropriée pour la décliner dans les autres académies, sur la base des retours et des propositions des participants.

## **10. L'accessibilité**

### **10.1 Accessibilité au poste de travail**

L'éducation nationale n'est pas propriétaire des écoles, collèges et lycées qui appartiennent respectivement aux communes, départements et régions. Les travaux de mise en accessibilité relèvent donc de ces collectivités, qui n'ont pas toujours les moyens de les réaliser ou de le faire rapidement. Aussi, le ministère prend à sa charge les travaux correspondants aux prolongements des aménagements du poste de travail. Toutefois, la mise en œuvre de ces travaux prend du temps car l'académie doit tout d'abord recueillir l'accord de la collectivité pour réaliser les travaux et convenir des modalités de financement (entièrement par le ministère ou, plus rarement, co-financement). Ces travaux sont de plusieurs ordres. Ils peuvent relever d'un complément de l'accessibilité bâtiminaire : rampes d'accès, réfections de sols, enlèvements d'estrades, estrades spécifiques, élargissements de portes, créations de places de parking... Ils peuvent aussi être d'un autre ordre : insonorisation, climatisation, installation de douche ou de WC...

Ce type de dépenses ne peut pas être anticipé et est très variable d'une année sur l'autre. Ces prises en charge et leurs modalités spécifiques sont maintenant mieux connues des correspondants handicap.

Pour la période 2020-2022, le ministère continuera d'assurer les dépenses relatives à cette accessibilité au poste de travail et augmentera ses participations financières si nécessaire.

## **10.2 Accessibilité bâimentaire**

Le ministère chargé de l'éducation nationale veille à l'accessibilité des bâtiments occupés par ses services et ceux des opérateurs dont il assure la tutelle. Il s'agit essentiellement de bâtiments de bureaux, puisque les établissements scolaires sont la propriété des collectivités territoriales, et à ce titre, gérés par ces dernières. Un suivi de l'état bâimentaire des établissements est toutefois assuré par une cellule ministérielle mise en place en 2019. Elle a notamment pour mission de conseiller les collectivités sur l'accessibilité.

Les bâtiments classés comme établissements recevant du public (ERP) sont soumis à des normes d'accessibilité issues du code de la construction et de l'habitation : ils doivent permettre à toute personne, sans distinction, de pouvoir y accéder, d'y circuler et de recevoir les informations qui y sont diffusées.

En 2015, les services du ministère occupaient 544 bâtiments de type ERP. Parmi eux, 118 étaient déjà conformes à la réglementation. Les autres ont été inclus dans des agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP) pilotés par les préfets. Ce document priorise et chiffre les travaux à réaliser pour mettre les bâtiments en accessibilité avant 2024. La programmation des travaux a été faite de manière pragmatique en traitant en priorité les bâtiments considérés à fort enjeu, de par l'importance de leur fréquentation ou du service rendu aux usagers. En raison de la taille du parc à traiter, les travaux ont été échelonnés sur 3 périodes de 3 ans, comprises entre 2016 et 2024. En 2015, le coût global des actions de mise en accessibilité avait été évalué à près de 4,5 millions d'euros sur 9 ans, pour les travaux relevant de l'occupant.

Chaque année, le ministère met à disposition des académies les crédits nécessaires au financement des travaux prévus aux Ad'AP. Il finance également les actions de mise en accessibilité ou d'adaptation au handicap des locaux qui ne sont pas classés comme ERP, tant en administration centrale qu'en services déconcentrés. Le montant des autorisations d'engagement mises à disposition des services déconcentrés pour l'accessibilité de leurs locaux (Ad'AP et hors Ad'AP) était de 840 000 euros en 2016 ; 1,387 millions d'euros en 2017 et 711 394 € en 2018.

En ce qui concerne l'administration centrale une campagne de mise en accessibilité a été réalisée suite à un audit multi-sites réalisé en 2010. A ce jour, l'ensemble des sites est en accessibilité totale ou partielle. Dans le prolongement de cette campagne de mise en accessibilité, le ministère poursuit ses efforts pour renforcer l'accessibilité des différents sites. Cela se traduit notamment par une amélioration de la circulation et des dispositifs d'accessibilité engagée de manière systématique dans le cadre de travaux de rénovation des implantations de l'administration centrale. Cette démarche se concrétise, à titre d'exemple, par la création en 2019 d'une rampe d'accès "en dur" à l'un des bâtiments ou le projet de création en 2020 d'un ascenseur pour en faciliter l'accessibilité.

## **10.3 Accessibilité numérique**

L'handi-accessibilité a été prise en compte au niveau AA du RGAAv4 pour les ressources numériques pour l'Ecole récentes, parmi lesquelles :

- Éduthèque, une plateforme qui vise à enrichir les enseignements, développer l'éducation artistique et culturelle, assurer la continuité du service public sur tous les territoires de la République, ouvrir l'École sur l'Europe et le monde. Éduthèque donne un accès gratuit et sécurisé à un ensemble de ressources de grands établissements publics à vocation culturelle et scientifique permettant aux enseignants de mettre en œuvre avec leurs élèves tout projet pédagogique disciplinaire et pluridisciplinaire, en

particulier pour l'enseignement artistique et culturel, l'éducation aux médias et à l'information, l'enseignement moral et civique. *Lien : <https://www.edutheque.fr/accueil.html>*

- Nouvelles **Banques de ressources numériques pour l'École** : quatre nouvelles banques sont prévues en 2019-2020 en français langue seconde (FLS), italien et autres langues vivantes, Langues et Cultures de l'Antiquité (LCA) sur les niveaux école collège et lycée, ou encore français et mathématiques en cycle 2. *Lien : <https://eduscol.education.fr/cid105596/banque-de-ressources-numeriques-pour-l-ecole-brnedu-cycles-3-et-4.html>*
- Cap École inclusive : plateforme d'accompagnement et de ressources pédagogiques destinée aux enseignants pour favoriser la scolarisation pour tous les élèves, de la maternelle au lycée, par la prise en compte de leurs besoins éducatifs particuliers. La plateforme est handi-accessible aux enseignants en situation de handicap. *Lien : <https://www.reseau-canope.fr/cap-ecole-inclusive>*

En outre, la direction du numérique sensibilise régulièrement les agents à l'accessibilité numérique (contexte, mise en situation, travail sur les documents produits...).

## 11. Les effectifs

### 11.1 Données du bilan social

Le bilan social le plus récent au moment de la rédaction de ce document est celui portant sur l'année scolaire 2017-2018. Au 1<sup>er</sup> septembre 2017, le ministère chargé de l'éducation nationale employait 1 133 194 agents hors apprentis, dont 80% d'enseignants. La part des femmes s'élève à 71,7%. Les moins de 35 ans représentent 23,9%, les plus de 50 ans 29,3%, tandis que l'âge moyen est de 42,8 ans.

Agents titulaires de la catégorie A	78,1%
Agents titulaires de la catégorie B	2,0%
Agents titulaires de la catégorie C	2,7%
Agents non titulaires (hors apprentis)	17,2%

### 11.2 Construction et évolution du taux d'emploi

La construction du taux d'emploi doit tenir compte :

- de la diminution et de la disparition à terme des contrats aidés,
- des variations possibles de l'assiette de la déclaration,
- de la diminution des emplois réservés, certains ne pouvant plus être comptabilisés,
- des nouvelles modalités de calcul des unités déductibles (moins de dépenses prises en compte, fin de la comptabilisation au double pour les personnes lourdement handicapées).

Dans les dernières déclarations, les contrats aidés (8 727 en 2016) représentaient le quart du taux d'emploi du MEN. Avec la disparition de ces types de contrat (-131 en 2017 et - 749 en 2018), la progression du taux s'en est trouvée freinée. Des diminutions majeures sont attendues pour les années à venir (pour 2019, environ 50% de baisse par rapport à 2018).

Par ailleurs, au moment de la rédaction du plan, toutes les données permettant la détermination du taux d'emploi 2019 ne sont pas encore disponibles. Aussi, les prévisions suivantes, qui correspondent toutefois à l'évolution souhaitée de 3 000 nouveaux BOE par an doivent être regardées avec circonspection.

Années N considérées (déclaration en N+1)	Taux d'emploi prévu
2020	3,93%
2021	4,26%
2022	4,59%

## 12. De nouvelles modalités liées à la contribution au FIPHFP

L'article 75 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié l'article 98 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cet article prévoyait la possibilité de déduire de la contribution due au FIPHFP la rémunération des personnels accompagnant les élèves et les étudiants en situation de handicap.

Cette déduction avait été introduite pour tenir compte du coût important et sans cesse croissant de l'accompagnement nécessaire à l'inclusion des élèves en situation de handicap. En effet, l'amélioration de l'accueil et de l'accompagnement de ces élèves est un facteur déterminant pour élever leur niveau de qualification et leur garantir ainsi un meilleur accès à l'emploi.

La déduction étant toujours plus importante que la contribution, cette dernière se voyait donc annulée mécaniquement. Cette possibilité de déduction sera désormais limitée à 90% pour la déclaration de 2021 et à 80% pour les déclarations suivantes.

Le paiement de la contribution n'entraînera aucune baisse des moyens consacrés à l'intégration des personnels en situation de handicap.

## 13. Le financement des dépenses handicap

Il est rappelé que les dépenses handicap ne sont plus financées exclusivement par le FIPHFP et que le ministère intervient pour la plus grande part, chacun ayant défini des critères d'utilisation bien précis. Pour tenir compte des éventuels changements du catalogue des interventions du FIPHFP et de la répartition de la prise en charge des dépenses sur les deux sources de financement, leurs critères d'utilisation sont communiqués chaque année aux CH par la MIPH. Dans un souci de clarification, il est convenu de ne plus parler de "dépenses/crédits FIPHFP" mais de "dépenses/crédits handicap".

### 13.1 Un budget fléché pour les dépenses handicap au sein du budget d'action sociale

Pour ses dépenses handicap, chaque académie recevait jusqu'à présent 3 délégations annuelles dont les montants étaient indiqués par la MIPH au rythme des versements du FIPHFP et au vu des dépenses effectuées. Les crédits du FIPHFP étant généralement versés au cours de l'été, les académies en disposaient tardivement. Bien qu'il ait été demandé aux services financiers de consentir à une avance sur les crédits d'action sociale, certains refusent de procéder à cette avance, ou alors trop partiellement.

Les crédits des académies leur sont notifiés par BOP dans le courant du mois de février. A partir de l'année 2020, un "budget handicap" correspondant aux dépenses de l'année N-1 sera notifié aux académies au sein de leur "budget action sociale". Il correspondra aux dépenses de l'année N-1, toutefois il ne sera pas limitatif car les services doivent être en capacité de mettre en place les mesures du plan d'actions et celles permettant aux agents en situation de handicap d'exercer leurs fonctions et d'être maintenus dans l'emploi.

Cette nouvelle identification devrait être de nature à apporter plus de visibilité et de garantie sur les montants disponibles, qu'ils aient déjà été versés en début d'année ou à venir. Par ailleurs, il est rappelé que les académies peuvent consentir en début d'année une avance de 25% de leur budget dans l'attente du visa du contrôleur budgétaire, celle-ci intervenant généralement en mars. Une avance pour les dépenses handicap s'inscrit pleinement dans le cadre de ces 25%, qui s'appliquent sur le programme en général et pas seulement par type de dépenses.

### 13.2 Le conventionnement avec le 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.

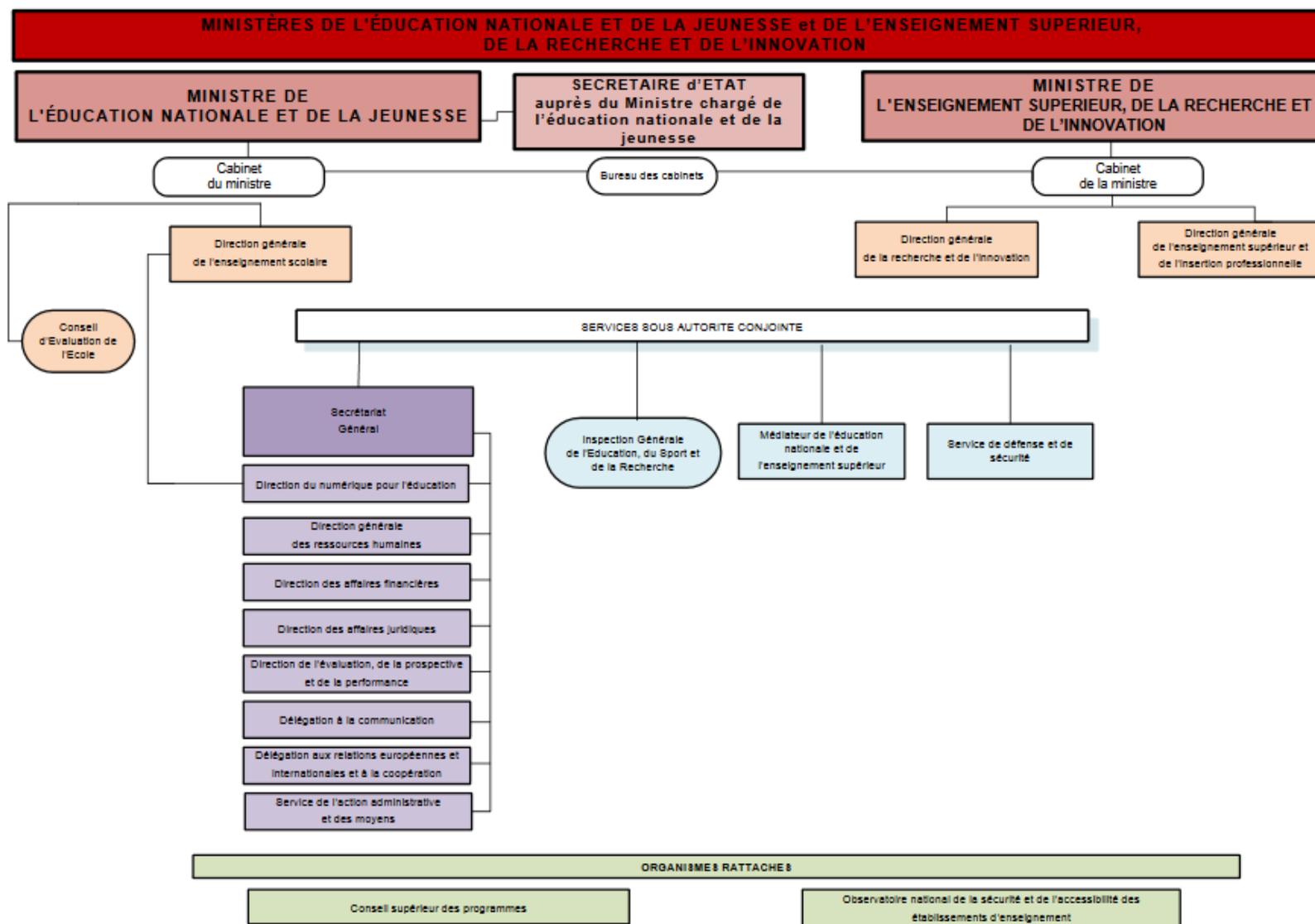
En 2017, le FIPHFP a proposé à l'éducation nationale une convention cadre triennale 2017-2019 assortie de conventions financières annuelles dont il détermine le montant chaque année. Au moment de l'élaboration du plan, le FIPHFP a demandé au MEN de préparer un projet de convention se basant sur un financement de 4M€ pour 2020, la participation du MEN étant nettement supérieure.

Les financements par le FIPHFP des années 2021 et 2022 ne sont pas encore connus.

Le périmètre de la convention comprend tous les agents rémunérés par le ministère de l'éducation nationale, quels que soient leurs statuts. 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.

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

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



# Annexe 2

<p>Responsable de la mise en œuvre des labels " Diversité " et " Egalité Professionnelle "</p> <p><b>Agnès VARNAT</b> ☎ : 5 30 43</p>	<p>Mission de la coordination des maîtrises d'ouvrage des systèmes d'information des ressources humaines</p> <p><b>Vincent GOUDET</b> ☎ : 5 11 81 Adjointe : <b>Véronique FRECHE</b> ☎ : 5 30 31</p>	<p><b>DIRECTION GENERALE DES RESSOURCES HUMAINES</b>  <b>Directeur Général : Vincent SOETEMONT</b>                  ☎ : 01 55 55 40 00</p> <p><b>Florence DUBO, cheffe de service, adjointe au directeur général</b> ☎ : 01 55 55 40 20</p>		<p>Secrétariat particulier</p> <p><b>Ruth GOMIS</b> ☎ : 5 40 00 <b>Muriel LINDEN</b> ☎ : 5 40 00</p>	<p>Chargée de communication</p> <p><b>Marielle LYS</b> ☎ : 5 35 53</p>
<p><b>Institut des Hautes Etudes de l'Education et de la Formation</b></p> <p><b>Charles TOROSSIAN</b> ☎ : 05 49 49 25 50 Adjointe : <b>Christine GASTAUD</b> ☎ : 05 49 49 25 62</p>	<p><b>Service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche</b> DGRH A</p> <p><b>Pierre COURAL</b> ☎ : 5 40 38 Chef de service adjoint au directeur général</p>	<p><b>Service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire</b> DGRH B</p> <p><b>Marc ESTOURNET</b> ☎ : 5 43 00 Chef de service adjoint au directeur général</p>	<p><b>Service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques</b> DGRH C</p> <p><b>Annick WAGNER</b> ☎ : 5 36 23 Cheffe de service adjointe au directeur général</p>	<p><b>Service de l'encadrement</b> DGRH E</p> <p><b>Valérie LE GLEUT</b> ☎ : 5 23 26 Cheffe de service adjointe au directeur général</p>	<p>UGARH :</p> <p><b>Elisabeth DIVET</b> ☎ : 5 44 85 Adjoint : <b>Eric FRANÇOIS</b> ☎ : 5 46 19</p>
<p><b>IHE2F</b> Ressources Humaines</p> <p><b>Sylvie BOUTEILLE</b> ☎ : 05 49 49 25 55</p>	<p>Mission de la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information des ressources humaines</p> <p><b>Carine CAMEDESCASSE</b> ☎ : 562 72</p>	<p>Mission de la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information des ressources humaines</p> <p><b>Christine LECOMTE</b> ☎ : 534 24</p>	<p>Mission de la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information des ressources humaines</p> <p><b>Sylvie BRUN</b> ☎ : 514 74</p>	<p>Mission de la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information des ressources humaines</p> <p><b>Sophie MARINI</b> ☎ : 571 71</p>	<p>Cellule Informatique :</p> <p><b>Ange SIMON</b> ☎ : 5 40 54</p>
<p><b>IHE2F</b> International</p> <p><b>Caroline GRANDPRÉ</b> ☎ : 05 49 49 25 49</p>	<p>Sous-direction de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires, indemnitaires et réglementaires</p> <p>DGRH A1</p> <p><b>Thierry REYNAUD</b> ☎ : 5 40 02 Adjoint : <b>Emmanuel DOSSIOS</b> ☎ : xxxxxxx</p>	<p>Mission à l'intégration des personnels handicapés</p> <p>DGRH/IMPH</p> <p><b>Catherine DE GROOF</b> ☎ : 5 48 82</p>	<p>Sous-direction de la gestion prévisionnelle, des affaires statutaires et de l'action sanitaire et sociale</p> <p>DGRH C1</p> <p><b>Thierry DELANOE</b> ☎ : 5 14 50 Adjointe : <b>Christine ARNULF-KOECHLIN</b> ☎ : 5 39 89</p>	<p>Sous-direction de la réglementation, de la gestion prévisionnelle et des emplois fonctionnels</p> <p>DGRH E1</p> <p><b>Fabien STROBEL</b> ☎ : 5 13 69 Adjointe : <b>Bérénice DELY</b> ☎ : 5 43 02</p>	<p>Sous-direction de la formation, des parcours professionnels et des relations sociales</p> <p>DGRH F</p> <p><b>Virginie GOHIN</b> ☎ : 5 38 12</p>
<p><b>IHE2F</b> Communication</p> <p><b>Marie BRÉGEON</b> ☎ : 05 49 49 26 35</p>	<p>Département des études et analyses prévisionnelles des ressources humaines</p> <p>DGRH A1-1</p> <p><b>Bruno REGUIONE</b> ☎ : 5 65 10 Adjointe : <b>Gaëlle VALEUR-BOUSSET</b> ☎ : 5 63 21</p>	<p>Sous-direction de la gestion prévisionnelle, de la formation et des affaires statutaires et réglementaires</p> <p>DGRH B1</p> <p><b>Valérie SAIGNE</b> ☎ : 5 44 00 Adjoint : <b>Lionel FERREIRA</b> ☎ : 5 32 86</p>	<p>Médecin conseiller technique</p> <p><b>Anne-Marie CASANOUE</b> ☎ : 5 38 11</p>	<p>Bureau des affaires générales, réglementaires et des systèmes d'information</p> <p>DGRH D1</p> <p><b>Benoît MARTIN</b> ☎ : 5 48 45 Adjoint : <b>Philippe HERBET</b> ☎ : 5 42 54</p>	<p>Département de la formation, des parcours professionnels et des affaires internationales</p> <p>DGRH F1</p> <p><b>N. Henri CAZABAN</b> ☎ : xxxxxx Adjoint : <b>Henri CAZABAN</b> ☎ : 5 33 15</p>
<p><b>IHE2F</b> Qualité</p> <p><b>N.</b> ☎ : 05 49 49 25 73</p>	<p>Département des études statutaires, indemnitaires et réglementaires</p> <p>DGRH A1-2</p> <p><b>N.</b> ☎ : 5 47 91 Adjointe : <b>Anne BENTKOWSKI</b> ☎ : 5 32 34</p>	<p>Bureau de la gestion prévisionnelle, des effectifs et des compétences</p> <p>DGRH B1-1</p> <p><b>Carine DE KEROROHEN</b> ☎ : 5 42 15 Adjointe : <b>Sofiane KADDOUR-BEY</b> ☎ : 5 41 78</p>	<p>Conseiller de prévention des risques professionnels</p> <p><b>Jean-Paul TENANT</b> ☎ : 5 01 72</p>	<p>Bureau des affaires générales, réglementaires et des systèmes d'information</p> <p>DGRH D1</p> <p><b>Benoît MARTIN</b> ☎ : 5 48 45 Adjoint : <b>Philippe HERBET</b> ☎ : 5 42 54</p>	<p>Département du droit syndical et de la veille sociale</p> <p>DGRH F2</p> <p><b>Alexandra ENOELBRECHT</b> ☎ : 5 44 92</p>
<p><b>IHE2F A</b> Département des Cycles Métiers</p> <p><b>Benjamin CHAPAT</b> ☎ : 05 49 49 25 52 Adjoint : <b>Emmanuel ABABSA</b> ☎ : 05 49 49 25 03</p>	<p>Sous-direction de pilotage du recrutement et de la gestion des enseignants-chercheurs</p> <p>DGRH A2</p> <p><b>Hélène MOULIN-RODARIE</b> ☎ : 5 62 16</p>	<p>Bureau de la gestion prévisionnelle, des effectifs et des compétences</p> <p>DGRH B1-2</p> <p><b>Véronique CADET</b> ☎ : 5 41 49 Adjointe : <b>Corinne RAFFIN</b> ☎ : 5 46 00</p>	<p>Bureau de la gestion prévisionnelle</p> <p>DGRH C1-1</p> <p><b>Mélanie QUILLARD</b> ☎ : 5 35 27 Adjointe : <b>Elisabeth HUSSON</b> ☎ : 5 01 52</p>	<p>Bureau des moyens et des marchés</p> <p>DGRH D2</p> <p><b>Edouard CLAVJO</b> ☎ : 5 42 56 Adjoint : <b>Emmanuel PITAVALL</b> ☎ : 5 41 74</p>	<p>Département de la modernisation et de l'accompagnement des transformations</p> <p>DGRH F3</p> <p><b>Aurore COLLET</b> ☎ : 5 31 37</p>
<p><b>IHE2F</b> Pôle accueil et gestion des formations</p> <p><b>Magali CHEMINADE</b> ☎ : 05 49 49 25 25</p>	<p>Département de la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information des ressources humaines</p> <p>DGRH A2-1</p> <p><b>Christophe BOISSON</b> ☎ : 5 64 64</p>	<p>Bureau de pilotage de la gestion DGRH B1-3</p> <p><b>Pierr MERY</b> ☎ : 5 46 02 Adjoint : <b>Grigory MAHUET</b> ☎ : 5 46 72</p>	<p>Bureau de la gestion prévisionnelle</p> <p>DGRH C1-2</p> <p><b>Catherine LANDOUR</b> ☎ : 5 14 92 Adjointe : <b>Kaida KECHIT</b> ☎ : 5 27 75</p>	<p>Bureau des administrateurs civils et des emplois fonctionnels</p> <p>DGRH E1-2</p> <p><b>Sébastien CHAUVIN</b> ☎ : 5 23 56 Adjoint : <b>Emilie CAPREDON</b> ☎ : 5 23 16 <b>Jean-Claude CANILLOT</b> ☎ : 5 35 74</p>	
<p><b>IHE2F B</b> Département de l'expertise et des Partenariats</p> <p><b>N.</b> ☎ : 05 49 49 25 20 Adjoint : <b>Nicolas MENAGIER</b> ☎ : 05 49 49 25 48</p>	<p>Département de conseil et d'appui aux instances nationales</p> <p>DGRH A2-2</p> <p><b>Dominique COURBON</b> ☎ : 5 62 44 Adjointe : <b>Stéphane ROUCOU</b> ☎ : 5 63 09</p>	<p>Sous-direction de la gestion des carrières</p> <p>DGRH B2</p> <p><b>Véronique GRIS</b> ☎ : 5 47 21 Adjointe : <b>Maryline GENIEYS</b> ☎ : 5 42 83</p>	<p>Bureau de la gestion prévisionnelle</p> <p>DGRH C1-3</p> <p><b>Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI</b> ☎ : 5 35 80 Adjointe : <b>Isabelle MEROLLE</b> ☎ : 5 42 73</p>	<p>Bureau des concours enseignants du second degré de lettres, langues et du tertiaire</p> <p>DGRH D3</p> <p><b>Dominique POTAU</b> ☎ : 5 42 03 Adjointe : <b>Marie-Claire MILLION</b> ☎ : 5 41 47</p>	
<p><b>IHE2F C</b> Secrétariat général</p> <p><b>Nicolas GENRE</b> ☎ : 05 49 49 25 80</p>	<p>Département des personnels enseignants chercheurs des disciplines de santé</p> <p>DGRH A2-3</p> <p><b>Pascal ROINEL</b> ☎ : 5 42 52 Adjointe : <b>Fanny LECOEUVE</b> ☎ : 5 65 83</p>	<p>Bureau des affaires statutaires et réglementaires</p> <p>DGRH B1-3</p> <p><b>Pierr MERY</b> ☎ : 5 46 02 Adjoint : <b>Grigory MAHUET</b> ☎ : 5 46 72</p>	<p>Bureau de la gestion prévisionnelle</p> <p>DGRH C1-3</p> <p><b>Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI</b> ☎ : 5 35 80 Adjointe : <b>Isabelle MEROLLE</b> ☎ : 5 42 73</p>	<p>Bureau des concours enseignants du premier degré et des concours du second degré de sciences, EPS, arts et vie scolaire</p> <p>DGRH D4</p> <p><b>Brigitte COSSON-LADET</b> ☎ : 5 44 51 Adjoint : <b>Samy-Luc MALOUFI</b> ☎ : 5 44 12</p>	
<p><b>IHE2F C1</b> Bureau des affaires financières</p> <p><b>Sylvia SEGANTIN</b> ☎ : 05 49 49 25 56 Adjointe : <b>Alexandra AUDEBERT</b> ☎ : 05 49 49 25 31</p>		<p>Sous-direction de la gestion des carrières</p> <p>DGRH B2</p> <p><b>Véronique GRIS</b> ☎ : 5 47 21 Adjointe : <b>Maryline GENIEYS</b> ☎ : 5 42 83</p>	<p>Sous-direction de la gestion des carrières</p> <p>DGRH C2</p> <p><b>Nadine COLLINEAU</b> ☎ : 5 01 00 Adjointe : <b>Claire GAILLARD</b> ☎ : 5 04 85</p>	<p>Bureau des concours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, des bibliothèques, des ITRF et des personnels de direction, des IA-IPR et des IEN</p> <p>DGRH D5</p> <p><b>Dominique MOZZICONACCI</b> ☎ : 5 24 95 Adjointes : <b>Isabelle FRANCOIS</b> ☎ : 5 18 94 <b>Céline LEGRAND</b> ☎ : 5 24 93</p>	
<p><b>IHE2F C2</b> Bureau de la maintenance et de la sécurité</p> <p><b>N.</b> ☎ : 05 49 49 25 12</p>		<p>Bureau des enseignants du premier degré</p> <p>DGRH B2-1</p> <p><b>Hélène DEPLAIGNE</b> ☎ : 5 47 75 Adjoint : <b>Kémarèth PRAX</b> ☎ : 5 39 10</p>	<p>Bureau de la gestion des carrières</p> <p>DGRH C2</p> <p><b>Nadine COLLINEAU</b> ☎ : 5 01 00 Adjointe : <b>Claire GAILLARD</b> ☎ : 5 04 85</p>	<p>Bureau des concours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, des bibliothèques, des ITRF et des personnels de direction, des IA-IPR et des IEN</p> <p>DGRH D5</p> <p><b>Dominique MOZZICONACCI</b> ☎ : 5 24 95 Adjointes : <b>Isabelle FRANCOIS</b> ☎ : 5 18 94 <b>Céline LEGRAND</b> ☎ : 5 24 93</p>	
<p><b>IHE2F C.CI</b> Cellule Informatique</p> <p><b>Pascal LITTIERRE-BIHAN</b> ☎ : 05 49 49 25 04</p>		<p>Bureau des affectations et des mutations des personnels du second degré</p> <p>DGRH B2-2</p> <p><b>Christine JEANNIN</b> ☎ : 5 45 50 Adjointes : <b>N.</b> ☎ : 5 48 30 <b>Céline UZAN</b> ☎ : 5 32 43</p>	<p>Bureau des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé</p> <p>DGRH C2-1</p> <p><b>Arnaud LEDUC</b> ☎ : 5 15 40 Adjoint : <b>Alexandre CROS</b> ☎ : 5 39 95</p>	<p>Sous-direction de la gestion des carrières</p> <p>DGRH E2</p> <p><b>Martine GAUTHIER</b> ☎ : 5 12 90 Adjoint : <b>Pierre-Laurent JOUILLEROT</b> ☎ : 5 32 21</p>	
		<p>Bureau de gestion des carrières des personnels du second degré</p> <p>DGRH B2-3</p> <p><b>Nathalie BATTESTI</b> ☎ : 5 42 80 Adjointe : <b>Patricia BARTHOLY</b> ☎ : 5 48 21</p>	<p>Bureau des personnels ingénieurs, techniques, administratifs, de recherche et de formation</p> <p>DGRH C2-2</p> <p><b>Dominique VIALLE</b> ☎ : 5 01 44 Adjointe : <b>Christine GEHIN</b> ☎ : 5 01 57</p>	<p>Bureau des personnels de direction des lycées et collèges</p> <p>DGRH E1-1</p> <p><b>Damien DARFEUILLE</b> ☎ : 5 18 55 Adjointe : <b>Sylvie CHAIGNET</b> ☎ : 5 06 33</p>	
		<p>Bureau des personnels enseignants du second degré hors-académie</p> <p>DGRH B2-4</p> <p><b>Fatima DOUHI</b> ☎ : 5 46 20 Adjoint : <b>Hakim CHELLAT</b> ☎ : 5 41 52</p>	<p>Bureau des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé</p> <p>DGRH C2-1</p> <p><b>Arnaud LEDUC</b> ☎ : 5 15 40 Adjoint : <b>Alexandre CROS</b> ☎ : 5 39 95</p>	<p>Bureau des IA-IPR et des IEN</p> <p>DGRH E2-2</p> <p><b>Philippe ETIENNE</b> ☎ : 5 39 86 Adjointe : <b>Hélène COUDERT</b> ☎ : 5 30 48</p>	
		<p>Bureau des affaires contentieuses et disciplinaires des premier et second degrés</p> <p>DGRH B2-5</p> <p><b>Julien HEE</b> ☎ : 5 42 77</p>	<p>Bureau des personnels des bibliothèques</p> <p>DGRH C2-3</p> <p><b>Dominique BELASCAIN</b> ☎ : 5 01 49 Adjointe : <b>Claire ENGEL</b> ☎ : 5 01 50</p>		

## Annexe 3

Liste des correspondants handicap académiques au 1<sup>er</sup> janvier 2020

ACADEMIES	NOM DU CORRESPONDANT	mail générique
AIX-MARSEILLE	M. Frédéric ALBERTI	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-aix-marseille.fr">correspondant-handicap@ac-aix-marseille.fr</a>
AMIENS	Mme Céline COLLIER	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-amiens.fr">correspondant-handicap@ac-amiens.fr</a>
BESANCON	Mme Rachel MEHENNI	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-besancon.fr">correspondant-handicap@ac-besancon.fr</a>
BORDEAUX	Mme Carole DAMON	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-bordeaux.fr">correspondant-handicap@ac-bordeaux.fr</a>
CLERMONT-FERRAND	Mme Sonia TOUATI	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-clermont.fr">correspondant-handicap@ac-clermont.fr</a>
CORSE	Mme Catherine NOIRAY-VINCENTI	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-corse.fr">correspondant-handicap@ac-corse.fr</a>
CRETEIL	Mme Laurence POITOUT	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-creteil.fr">correspondant-handicap@ac-creteil.fr</a>
DIJON	Mme Claudie MEJAT	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-dijon.fr">correspondant-handicap@ac-dijon.fr</a>
GRENOBLE	M. Victorien STOLL	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-grenoble.fr">correspondant-handicap@ac-grenoble.fr</a>
GUADELOUPE	Mme Yannick AUGUSTE	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-guadeloupe.fr">correspondant-handicap@ac-guadeloupe.fr</a>
GUYANE	Mme Madeleine PERU-DUMESNIL	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-guyane.fr">correspondant-handicap@ac-guyane.fr</a>
LILLE	M. Mickael BUFFARD	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-lille.fr">correspondant-handicap@ac-lille.fr</a>
LIMOGES	Mme Marlène ALEXANDRE-BURBAUD	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-limoges.fr">correspondant-handicap@ac-limoges.fr</a>
LYON	Mme Martine MOMMEY-SOTHIER	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-lyon.fr">correspondant-handicap@ac-lyon.fr</a>
	Mme Lucie MUNOZ	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-lyon.fr">correspondant-handicap@ac-lyon.fr</a>
MARTINIQUE	Mme Nathalie SAINT-AIME	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-martinique.fr">correspondant-handicap@ac-martinique.fr</a>
MAYOTTE	Mme Zahira MONJOIN	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-mayotte.fr">correspondant-handicap@ac-mayotte.fr</a>
MONTPELLIER	Mme Nathalie VALETTE	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-montpellier.fr">correspondant-handicap@ac-montpellier.fr</a>
NANCY-METZ	Mme Isabelle HUEBER	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-nancy-metz.fr">correspondant-handicap@ac-nancy-metz.fr</a>
NANTES	Mme Sophie DELLIEUX	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-nantes.fr">correspondant-handicap@ac-nantes.fr</a>
NICE	Mme Camille DIEVART-MONIER	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-nice.fr">correspondant-handicap@ac-nice.fr</a>
NORMANDIE	Mme Marya KHALES	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-caen.fr">correspondant-handicap@ac-caen.fr</a>
ORLEANS-TOURS	Mme Françoise ABAT	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-orleans-tours.fr">correspondant-handicap@ac-orleans-tours.fr</a>
PARIS	Mme Sandrine BOURGEOIS	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-paris.fr">correspondant-handicap@ac-paris.fr</a>
POITIERS	<i>Recrutement en cours</i>	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-poitiers.fr">correspondant-handicap@ac-poitiers.fr</a>
REIMS	Mme Laurence VAN KALCK	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-reims.fr">correspondant-handicap@ac-reims.fr</a>
RENNES	<i>Recrutement en cours</i>	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-rennes.fr">correspondant-handicap@ac-rennes.fr</a>
REUNION	Mme Dalanda OUESLATI	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-reunion.fr">correspondant-handicap@ac-reunion.fr</a>
STRASBOURG	Mme Karine MULLER	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-strasbourg.fr">correspondant-handicap@ac-strasbourg.fr</a>
TOULOUSE	Mme Rose DAVID	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-toulouse.fr">correspondant-handicap@ac-toulouse.fr</a>
	M. Julien BATAILLE	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-toulouse.fr">correspondant-handicap@ac-toulouse.fr</a>
VERSAILLES	Mme Agnès LAB	<a href="mailto:correspondant-handicap@ac-versailles.fr">correspondant-handicap@ac-versailles.fr</a>
ADMINISTRATION CENTRALE	Mme Isabelle CAGNASSO	<a href="mailto:correspondant-handicap.ac@education.gouv.fr">correspondant-handicap.ac@education.gouv.fr</a>

## 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 2020-2022 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.

En tenant compte des objectifs que le ministère nous a fixés, notre académie doit mettre en œuvre ce plan dont la réalisation 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 :

- mettre en œuvre le plan d'actions national 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 de vos relais désignés dans les directions des services départementaux de l'éducation nationale, leur transmettre toutes les informations et formations utiles,
- être l'interlocuteur de la mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) du ministère,
- 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)

## **Quelques exemples d'initiatives académiques**

### **Aix-Marseille**

L'accompagnement du handicap psychique ou cognitif est nécessaire. Un suivi médico-psychologique des personnels porteurs de handicap psychique, cognitif ou intellectuel est mis en place au sein de l'académie d'Aix-Marseille depuis quelques années. Ce type d'accompagnement, même s'il bénéficie seulement à une douzaine d'agents en 2019, est très profitable et pourrait être étendu. L'accompagnement prodigué par des thérapeutes externes vise essentiellement à préparer le retour au travail et le maintien en emploi des agents en situation de handicap. L'aide est vécue très positivement par les personnels en situation de handicap. Une évaluation du dispositif par la psychologue clinicienne du rectorat a lieu en fin d'année scolaire.

Par ailleurs, l'académie propose désormais une prestation d'appui spécifique pour les situations de handicap cognitif, par exemple pour des enseignants autistes Asperger de haut niveau ou bien des personnes victimes d'accidents vasculaires cérébraux (AVC). Cette prestation d'appui expert, proposée dans le cadre du FIPHFP, consiste à l'aide de cabinets spécialisés constitués de neuro-psychologues, de psychologues du travail et d'ergonomes, à réaliser un bilan cognitif complet de la personne handicapée, l'aider à construire un projet professionnel et l'accompagner sur la durée en remédiant à ses difficultés, pendant 50 à 60 heures sur plusieurs mois. Cette démarche avec un diagnostic approfondi des troubles, l'identification et le développement des techniques de compensation ainsi que l'appui à l'élaboration d'un nouveau projet professionnel mériterait d'être reprise dans d'autres académies.

Suite à certains rapports du médiateur de l'éducation nationale et du défenseur des droits qui font le constat d'un certain nombre de discriminations liées au handicap à l'éducation nationale, il paraît indispensable de maintenir les actions de sensibilisation au handicap organisées par les équipes ressources et le correspondant handicap. En effet, les personnels d'encadrement doivent être davantage et mieux accompagnés dans les explications, le temps et l'attention qu'ils doivent porter aux personnels en situation de handicap de leurs équipes.

### **Amiens**

L'académie envisage d'approfondir la sensibilisation au handicap des conseillers RH par le CH et inscription à des thématiques par handicap avec des associations (sensibilisation au handicap psychique avec le CREPSY antenne amiénoise).

La formation des assistants chargés de Prévention et de Sécurité (APS), qui n'a pas été assurée lors du plan précédent, sera déployée par le CH.

Un travail de réflexion sera mené avec les partenaires, dont Pôle Emploi.

L'équipe ressource verra comment améliorer et intensifier la communication auprès des personnels.

### **Besançon**

La CH, qui participait déjà aux commissions postes adapté du second degré, sera aussi associée à celles du premier degré.

Concernant le recrutement, l'académie rendra plus visibles ses offres de recrutement pour espérer avoir davantage de candidats (informer les étudiants, les contractuels en poste de la procédure de recrutement BOE et travail avec cap emploi).

L'agent en PACD qui venait en appui à 50% à la CH en 2018-2019 sera maintenu, notamment pour progresser dans le recensement. Les services seront sensibilisés pour l'amélioration de la saisie des RQTH.

### **Bordeaux**

Un travail est en cours avec le service informatique sur une application permettant de dématérialiser la campagne allègement de service, aménagement d'emploi du temps. L'objectif est de fiabiliser la réception, le traitement des 400 demandes annuelles et les réponses correspondantes (traitées actuellement manuellement par la Correspondante Handicap).

### **Clermont-Ferrand**

L'académie a signé une convention de partenariat avec le centre ministériel de gestion de Lyon (ministère des armées), le centre hospitalier universitaire de Clermont-Ferrand, le conseil départemental du Puy-de-Dôme, Clermont Métropole et l'université Clermont Auvergne. Cette convention prévoit une réflexion commune qui met l'accent sur la nécessité de mutualiser les moyens et de travailler en réseau pour offrir un panel plus large de réponses à la problématique de mobilité inter-fonction publique dans le cadre du maintien dans l'emploi. L'académie poursuivra cette expérimentation pour accompagner la reconversion et le reclassement des personnes en situation de handicap et d'inaptitude.

Elle participera également au Forum emploi de l'association HANDISUP et à l'opération DUODAY.

### **Corse**

L'académie sera présente au forum HANDICORSICA qui s'adresse aux élèves et aux adultes et qui réunit tous les acteurs du handicap dans l'île. Y participeront notamment l'IEN ASH, des référents départementaux et le correspondant handicap sur le stand du rectorat avec la mise à disposition de documents et d'objets de communication. Il s'agit de mettre en lumière le travail des services corses (DSDEN et Rectorat) sur le handicap au service de tous.

Le service communication réalisera une mise à jour de toutes les fiches sur le handicap sur le site académique. A court terme, la visibilité des divers dispositifs sera optimisée.

### **Grenoble**

Pour anticiper la reprise du travail, les agents en arrêt de maladie prolongé seront contactés pour mettre en place un accompagnement par les interlocuteurs compétents (DRH adjoint, CMC, correspondant handicap, médecins, AS...).

Une communication sur les dispositifs d'accompagnement sera prévue spécifiquement pour les enseignants du privé.

Au sujet du recrutement, la diffusion des modalités et possibilité de recrutement dans l'académie sera faite auprès des différents partenaires : Pôle emploi, Cap Emploi, écoles...

### **Guyane**

Depuis la rentrée 2019, un nouveau service a été créé, le SPSP (Service de Prévention et de Suivi des Personnels). Ce service est *"chargé de la gestion qualitative individualisée des personnels enseignants et non-enseignants, et du portage de la politique académique en matière d'accompagnement des personnels et de la qualité de vie au travail"*. Son objectif est *"d'accompagner et suivre les personnels à besoins spécifiques ou rencontrant des difficultés professionnelles"*. Ce service constitue une entrée supplémentaire pour les agents en situation de handicap et l'accompagnement du handicap y trouve donc naturellement sa place.

Pour le moment, la collaboration avec ce service concerne essentiellement les postes adaptés et les reclassements, ce qui a permis la réalisation d'un contrat d'accompagnement (signé par toutes les parties), une augmentation des points d'étape avec les bénéficiaires et un suivi mutualisé entre plusieurs personnes-ressources selon les besoins des agents.

### **Lille**

L'Académie de Lille souhaite poursuivre la modernisation des dispositifs d'accompagnement des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi, notamment en :

- déployant un document partagé entre l'ensemble des acteurs impliqués dans le suivi des demandes des agents,
- renforçant le travail en cellule pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi, afin de favoriser les regards croisés des différents acteurs pour permettre la mise en œuvre des aménagements de poste de travail idoines,
- développant une application informatique dédiée à l'accompagnement et au suivi des aménagements de poste de travail, afin de se doter d'indicateurs de suivi,
- renforçant le rôle des référents et relais handicap de proximité pour une sensibilisation au handicap au plus près du terrain,
- développant le recours à des dispositifs d'accompagnement à moyen terme (prestations d'appui spécifique par exemple) ou expérimenter des dispositifs d'accompagnement à plus long terme (emploi accompagné),

Un point de vigilance doit être noté, à savoir la nécessité de travailler en réseau transversal et en mode projet de façon à pouvoir apporter des solutions davantage pérennes et réunissant l'ensemble des acteurs concernés.

### **Limoges**

L'académie prévoit :

- Formation des équipes à l'accueil des personnels en situation de handicap et sensibilisation au handicap invisible.
- Partenariat avec la MGEN pour le suivi, le retour à l'emploi des agents RQTH (notamment expérimentation avec la ligue contre le cancer en projet).
- Elaboration du guide des procédures de reclassement, poursuite du déploiement de la PPR, en identifiant en amont des mouvements les agents susceptibles d'être reclassés dans l'administration, les postes qui peuvent leur être proposés, et l'accompagnement individualisé adapté.
- Campagne d'affichage académique annuelle (avec les coordonnées du correspondant handicap).
- Plaquettes d'information à destination des chefs d'établissement/service et directeurs d'école.

### **Lyon**

Lorsque le médecin de prévention le prescrit comme levier de maintien dans l'emploi, le télétravail sera favorisé pour les personnels administratifs exerçant en établissements, qui pour l'instant n'étaient pas concernés par les expérimentations.

### **La situation particulière de Mayotte**

Mayotte, autrefois dotée d'un vice-rectorat, dispose d'un rectorat depuis le 1er janvier 2020. Cette nouvelle académie commence à structurer son action en faveur de l'intégration des personnels en situation de handicap et une correspondante handicap, nommée à la rentrée 2019, a pu participer à la formation initiale ministérielle.

Cette académie présente plusieurs particularités dont la première est de ne pas avoir pu pourvoir le poste de médecin de prévention. C'est pourquoi les avis préalables aux aménagements de poste sont demandés à un médecin agréé. Des difficultés de fonctionnement de la MDPH entraînent des retards dans le traitement de demande de la RQTH, dont le délai d'obtention est au moins d'une année. Peu de prestataires se trouvant sur son territoire, les aménagements se révèlent compliqués à mettre en place et les délais de livraison sont souvent très longs.

La réglementation concernant l'obligation d'emploi s'appuyait auparavant sur le code de travail local qui fixait le taux d'emploi à 2%. Le code du travail français s'applique désormais à Mayotte, mais fixe une progression du taux d'emploi légal : 3% en 2019, 4% en 2020, 5% en 2021 et 6% en 2022. Au 1er janvier 2020, l'académie de Mayotte comptabilisait 43 BOE mais n'avait pas encore pu procéder à un dénombrement exhaustif.

Le plan national 2020-2022 s'applique à toutes les académies, y compris Mayotte, mais celle-ci se trouvant dans une période transitoire, le ministère ne lui a pas encore fixé d'objectifs en matière de recrutement, de progression de taux d'emploi, d'allègements et de postes adaptés.

Toutefois, l'académie de Mayotte s'inscrit pleinement dans la démarche volontariste du MEN et va progressivement rentrer dans le déploiement du plan pluriannuel national.

Le rôle de la CH sera précisé et appuyé en interne afin que les services aient une bonne connaissance de ses missions et lui facilitent son travail transversal. A ce titre, comme les autres CH, elle sera rattachée directement au DRH et figurera sur l'organigramme. En externe, sa visibilité et son rôle feront l'objet d'informations régulières. Le site internet académique comportera une rubrique Handicap. Outre les coordonnées de la CH, elle prévoira également des informations relatives aux droits des personnes en situation de handicap et des différents dispositifs auxquels ils peuvent prétendre. Des actions de sensibilisation et d'information seront initiées.

Dès 2020, comme les autres académies, Mayotte sera dotée d'un budget handicap annuel qui sera identifié au sein du budget d'action sociale. Au cours de la période transitoire, les crédits délégués au titre du handicap proviendront uniquement de l'éducation nationale (hors FIPHFP) et seront soumis aux critères d'utilisation diffusés annuellement par le ministère.

Mayotte participera au recrutement par la voie contractuelle. Ses offres seront publiées sur le site Internet de l'académie, à Pôle Emploi et diffusées aux contractuels.

### **Montpellier**

La sensibilisation au handicap des personnels encadrants et de l'ensemble de ses personnels sera poursuivie. Le correspondant handicap participe à la formation des conseillers RH de proximité et insiste sur les objectifs en termes de recrutement, de recensement, d'aménagement du poste de travail... La première information de proximité devrait contribuer à une augmentation des personnels qui se déclarent et à une meilleure prise en charge de leurs besoins.

### **Nancy-Metz**

Le choix a été fait de dématérialiser les demandes de postes adaptés et des allègements de services. Elle a également créé une application "Aménagement des conditions de travail" pour les demandes de rendez-vous auprès des médecins de prévention et du suivi des aménagements des conditions de travail. Cette dernière sera développée vers les services de gestion des personnels (Rectorat et DSDEN) pour la dématérialisation des avis des médecins de prévention dans le cadre des mouvements des personnels pour raison médicale grave et des demandes de temps partiel pour raison de santé.

La création d'un parcours M@gister est prévue (30h en présentiel, 30h à distance) pour la formation des assistants accompagnant les personnels en situation de handicap.

## Nantes

Depuis janvier 2019, la CH a mis en place un groupe de travail sur la politique handicap regroupant : la psychologue du travail, l'inspectrice santé et sécurité au travail, le médecin conseillère technique auprès du Recteur, le conseiller technique du service social auprès du Recteur, un IEN, un agent comptable, une cheffe d'établissement et la directrice du Centre de Réadaptation MGEN de Nantes. Ce groupe s'est déjà réuni à 3 reprises avec pour objectif de réaliser une mallette pédagogique à destination des chefs d'établissements et de présenter la politique handicap en réunion de bassin dès le mois de septembre prochain en 20 minutes, puis la politique de prévention des risques professionnels en 20 minutes par l'ISST et enfin la politique RH de proximité en 20 minutes également.

Il est aussi prévu de mettre l'accent sur une plus grande sensibilisation au sujet de l'arrivée dans un établissement d'un agent en situation de handicap, si celui-ci est en d'accord. Il s'agit d'ouvrir le dialogue sur le thème du travail des personnes en situation de handicap, de prendre conscience des stéréotypes et des représentations erronées en ce qui concerne le travail, de sensibiliser au thème de l'intégration des travailleurs en situation de handicap dans un service académique, dans un EPLE, dans une école... et de se sentir à l'aise quant aux relations quotidiennes de travail avec les collaborateurs en situation de handicap. Les échanges faciliteront la compréhension de la problématique handicap par les personnels et permettront d'approfondir le sujet, si besoin.

## Nice

Les trois leviers d'actions académiques retenus sont la valorisation de la mission du CHA au sein de l'équipe RH de proximité, le maintien de l'accompagnement spécifique de personnels en situation de handicap psychique et l'amélioration du dispositif d'accompagnement personnalisé et d'aménagement des postes.

L'accompagnement spécifique de certains personnels, mis en place depuis 2016 dans le cadre du dispositif des postes adapté, s'appuie sur des modules de remobilisation psychologique et de consolidation dans l'emploi assurés par un prestataire extérieur spécialisé dans l'accompagnement des personnels souffrant de handicap psychique. Ce dispositif sera maintenu. Les deux prestations envisagées sont le bilan de remobilisation psychologique et la consolidation dans l'emploi. En complément de ce dispositif et, suite à l'extension du centre de réadaptation de l'académie d'Aix-Marseille aux personnels de l'académie de Nice, une convention a été signée le 1er septembre 2018 avec la MGEN. Elle a ainsi permis de formaliser la mise en place du dispositif d'aide au retour à l'activité professionnelle (pendant la période du poste adapté ou suite à un arrêt de travail long pour maladie).

Un système d'accompagnement à la formalisation des demandes a été mis en place. Le chef d'établissement peut apposer un avis de faisabilité sur les demandes d'aménagement de poste de travail, ce qui permet de mieux appréhender la réalité des situations. Ce dispositif a été complété et les chefs d'établissement seront invités à faire part de difficultés éventuelles avant notification à l'intéressé. Les interventions de la CH en réunion interbassins, qui permettent de sensibiliser l'ensemble des chefs d'établissement sur les dispositifs et moyens à mettre en œuvre pour répondre à l'obligation du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap seront maintenues car elles ont donné de bons résultats, notamment dans la mise en place des aménagements de postes.

## **Normandie**

Il est prévu prioritairement d'assurer l'ancrage de la fonction de correspondant handicap à l'échelle de la nouvelle académie : harmonisation sur les deux périmètres de gestion des pratiques, des calendriers, des procédures dans cette académie qui résulte de la fusion de celles de Caen et de Rouen.

## **Orléans-Tours**

La création à la rentrée 2019 d'un service mutualisé de gestion des AESH (auparavant gérés dans 6 départements) va permettre de fiabiliser les données du handicap pour ces personnels. Un courrier va leur être transmis personnellement les invitant à se déclarer. Un travail similaire va être mené pour les assistants d'éducation.

La communication relative au recrutement sera maintenue sur le site académique et également en utilisant les réseaux de communication tels que LinkedIn ou twitter.

S'agissant de la sensibilisation de la communauté éducative à la thématique du handicap, la CH continuera d'intervenir chaque année à la formation initiale des personnels de direction, à la formation des assistants de prévention, et à la formation des secrétaires des établissements scolaires.

## **Paris**

Des actions spécifiques à destination des assistants accompagnant les personnels seront prévues : élaboration d'une fiche de poste type en vue des entretiens professionnels; développement du plan de formation.

Une campagne de sensibilisation invitera les agents à faire connaître leurs besoins (affichage, vidéo, information sur le portail académique, note interne...).

La lettre de mission de l'équipe ressource sera réactualisée et l'équipe sera remobilisée.

## **Poitiers**

Il est prévu de privilégier une communication pour informer et sensibiliser sur les différents dispositifs dédiés, en synergie avec la GRH de proximité et le service académique dédié à l'accompagnement et au parcours professionnel.

## **Reims**

Un plan de formation sera défini pour les nouveaux accompagnants des personnels en situation de handicap et étudiera la possibilité d'un approfondissement pour ceux ayant déjà été formés. Un travail de réflexion sera engagé pour une sensibilisation des cadres des services académiques et des chefs d'établissement à la prise en compte du handicap psychique en milieu professionnel (par exemple en mettant à leur disposition le lien permettant de visionner, en replay, la conférence sur les troubles psychiques). L'exposition de photos et d'affiches inaugurée lors du Duo Day 2019 circulera dans les DSDEN et, à leur demande, dans les établissements scolaires.

La participation au Duo Day sera maintenue en l'étendant à l'accueil de personnes handicapées dans les DSDEN.

L'accessibilité pour les personnes sourdes et malentendantes de l'académie sera renforcée grâce à l'application ACCEO.

La correspondante remobilisera ses relais départementaux. La communication sur les possibilités de recrutement des BOE sera améliorée : forums "mobilité emploi", publications des postes sur la PEP, message spécifique sur l'application de gestion des contractuels ACLOE.

Enfin, une formation aux 1ers secours en santé mentale sera organisée.

## Strasbourg

Engagée dans un processus de labellisation « Égalité-Diversité », l'académie a souhaité garantir la prise en compte de tous les handicaps et affiche sa volonté de lutter contre les discriminations. A ce titre, elle maintient l'accompagnement du handicap psychique qui favorise le maintien dans l'emploi ou le retour à l'emploi. Cet accompagnement individuel et personnalisé est réalisé par deux organismes spécialistes du sujet (Service d'insertion en milieu ordinaire de travail-SIMOT dans le département du Bas-Rhin et Service d'appui vers l'emploi-SAVE dans le département du Haut-Rhin). Les missions sont similaires : accompagnement vers l'emploi et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique et dont l'état de santé est stabilisé. Les prestations du FIPHFP sont mobilisées à cet effet.

En parallèle, une sensibilisation collective des personnels, par les deux responsables des organismes précités, vise l'appropriation de postures professionnelles adéquates en toutes circonstances : présentation du handicap psychique, des conséquences pour le malade et pour l'entourage, les attitudes et comportements à adopter face à une personne en crise et face à une personne stabilisée.

L'académie a mis en place des actions particulières concernant l'autisme. Grâce à un partenariat avec le Centre Ressource Autisme, un accompagnement personnalisé et pluriel (volets professionnel et parcours de formation à l'INSPE) afin de favoriser l'insertion professionnelle pour un enseignant recruté par la voie contractuelle à la rentrée 2019. D'autre part, les médecins de prévention ont noté qu'une quinzaine de lauréats de concours, diagnostiqués Asperger ou en passe de l'être, rencontrent d'importantes difficultés d'intégration professionnelle. Les deux organismes ont été sollicités pour leur accompagnement et une sensibilisation, des cadres de l'académie et des personnels dédiés à l'accompagnement, aux spécificités du trouble du spectre autistique sera organisée en janvier 2020.

## Toulouse

L'académie de Toulouse a mis en place un système d'accompagnement et le poursuivra en développant une démarche qui vise à renforcer l'accompagnement personnalisé et la sécurisation du parcours professionnel.

Contrairement aux cas de réorientations choisies, il s'agit d'agents sous le coup d'une inaptitude médicale. La problématique du reclassement ne relève donc pas de la seule formation, elle est pluridisciplinaire.

La collaboration entre la DRH-Adjointe, le conseiller RH, la psychologue du travail, le CHA, le service RH, la responsable de l'AEP, et en lien avec les référents handicap départementaux, a pour préoccupation de prévenir et résoudre les éventuelles difficultés qui pourraient se présenter tout au long du parcours de l'agent en reclassement, et, de coordonner tous les aménagements et adaptations favorisant une reconversion durable.

Elle se matérialisera par des rencontres, celles-ci pouvant être sollicitées à tout moment afin de pallier aux éventuelles difficultés de l'agent, et par des échanges d'informations, en lien avec les relais départementaux handicap grâce à la création d'un outil collaboratif.

Les thématiques abordés au cours des échanges concerneront notamment :

- La remobilisation de l'agent
- Le bilan professionnel, compétences acquises dans la première partie de carrière
- Les représentations métiers, les stages dans les services
- L'adéquation du travail, évolution éventuelle
- L'intégration, gestion du stress
- L'utilisation d'outils, d'équipements adaptés, formations

Des tuteurs au sein des services facilitent également l'intégration de ces personnels. Afin de les accompagner dans leur tâche, le rectorat mettra à disposition un kit méthodologique destiné aux tuteurs

de personnes en situation de reclassement professionnel, ce kit visera à les sensibiliser pour accompagner et formaliser cette phase d'intégration.

L'accompagnement est adapté à la personne concernée : en fonction des besoins, la personne pourra bénéficier d'un appui plus ou moins intense dans le processus.

L'accompagnement de la personne se veut souple, individualisé et adapté.

### **Administration centrale**

Il est prévu par l'administration centrale prévoit de poursuivre ses actions handicap pour 2020-2022 autour des axes suivants :

- un suivi personnalisé des BOE avec la mise en place d'un tableau de bord et des permanences régulières de la CH sur les différents sites parisiens,
- un entretien individuel de la CH avec chaque BOE nouvellement recruté,
- formation et sensibilisation des personnels d'encadrement, tendant à déconstruire les représentations négatives du handicap et d'induire de bonnes pratiques d'inclusion, et les années suivantes formation de sensibilisation des nouveaux encadrants,
- mises en place de formation en LSF,
- participation à la prochaine semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

Cette annexe sera complétée par chaque académie et jointe à la présentation de sa politique

Données quantitatives	Rappel	Objectifs		
	2019	2020	2021	2022
<b>Taux d'emploi</b>				
Assiette au 1er janvier de l'année N-1				
Nb BOE au 1er janvier N-1				
dont contrats aidés				
Taux d'emploi de l'académie				
Taux d'emploi national				
<b>Recrutements par voie contractuelle</b>				
1er D public				
2nd D public				
1er D privé				
2nd D privé				
Total enseignants				
ASS				
<b>ITRF</b>				
Apprentis				
<b>Total général (voie contractuelle + apprentis)</b>				
<b>Allégements de service</b>				
1er D				
2nd D				
<b>Total</b>				
<b>Postes adaptés</b>				
PACD 1er D				
PACD 2nd D				
<b>Total PACD</b>				
PALD BOP académique 1er D				
PALD BOP académique 2nd D				
PALD ex-budget CNED 1er D				
PALD ex-budget CNED 2nd D				
<b>Total PALD</b>				
<b>Formations prévues par le plan 2020-2022</b>				
Formation des X* assistants accompagnant les personnels en situation de handicap				
Formation des X* assistants de prévention				
Formation des X* chefs d'établissement				
Formation des X* directeurs d'école				
<b>Mise à jour des sites Internet</b>				
Site académique				
Site DSDEN (1 ligne par DSDEN)				

X\* = indiquer le nombre





# **LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS**

[education.gouv.fr/handicap-tous-concernes](https://education.gouv.fr/handicap-tous-concernes)

10 juin 2020