



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
des ressources humaines**

Réseau CH-MIPH

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

Bilan d'activités sur l'année scolaire et universitaire 2021-2022

Bilan chiffré 2021

Version du 18 octobre 2022

*Présenté au directeur délégué aux employeurs publics et partenaires nationaux
le 20 septembre 2022 (FIPHFP)*

*Présenté en comité de pilotage et de suivi
du 4 octobre 2022*

Table des matières

Introduction.....	5
L'inclusion des personnels aux ministères : éléments structurants de l'année 2021-2022	7
Pour une politique handicap d'inclusion des personnels : 3 grands axes.....	9
Les prérequis.....	9
Trois missions cœur des correspondants handicap.....	10
Le domaine « information/sensibilisation/formation ».....	10
Le domaine « recrutement et accueil » :.....	10
Le domaine « maintien dans l'emploi et parcours professionnel » :.....	10
Fonctions supports, « sphères d'influence » du CH : indispensables pour une mise en œuvre réelle de l'inclusion.....	11
Vers une « fonction handicap ».....	11
Labellisations Egalité et Diversité.....	12
Domaine 1 : les prérequis.....	13
1. Professionnalisation des correspondants handicap.....	13
1.1 Correspondants handicap et Référents handicap : apport de la circulaire DGAFP du 17 mars 2022.....	13
1.2 Réunions du Groupe d'échanges et de proximité (GEP SUP) et mise en place d'un GEP SCO ...	13
1.3 Formation initiale des CH nouvellement nommés : reconduite en 2021-2022, sous un nouveau format.....	14
1.4 Organisation d'un webinaire en octobre 2021 avec le GESAT (commun à la sphère éducative)	15
1.5 Poursuite de l'impulsion donnée en 2021-2022 : travail de fond, en réseau avec les CH de l'enseignement scolaire, à travers plusieurs groupes de travail thématiques	15
1.6 Réunions nationales des CH de l'enseignement scolaire	18
1.7 Autres actions de professionnalisation	20
A) Articulation des réseaux SCO : formation des coordonnateurs RH de proximité (CRHP) => 2 cohortes en 4 avril et 5 juillet 2022.....	20
B) « HandiActus », revue professionnelle des CH de la sphère éducative (3 numéros en 2021-2022).....	20
C) Les « Fiches techniques » (9 fiches depuis septembre 2020)	20
D) Les saisines diverses	21
E) Les bilatérales avec les CH du SCO et du SUP	21
2. Recensement BOE : vers un pilotage de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).....	21

2.1	Importance du recensement BOE et respect de la volonté de la personne de se déclarer....	21
2.2	Technicité du recensement au MENJS et pour les établissements d'enseignement supérieur non RCE	22
2.3	Recensement dans l'enseignement supérieur	23
3.	La DOETH 2022.....	23
3.1	Approche liée à la DOETH.....	23
3.2	Résultats de la DOETH 2022	24
A)	Côté MENJ : stabilisation du taux d'emploi (chiffres provisoires).....	24
4.	Les partenariats.....	27
4.1	Suivi du conventionnement ministériel avec le FIPHFP	27
4.2	Convention FIPHFP/Conférence des Présidents d'Université (CPU) : incitation des conventionnements pour les établissements d'enseignement supérieur.....	28
4.3	Réflexion pour la conclusion de nouveaux partenariats ministériels avec la sphère associative et autres organisations.....	29
	Domaine 2 : les « missions cœurs » des correspondants handicap.....	31
1.	Les missions de sensibilisation, d'information et de formation.....	31
1.1	Poursuite des travaux avec la délégation à la communication (DELCOM)	31
1.2	Réalisation d'une auto-formation sur la place et la responsabilité des encadrants des personnels en situation de handicap	32
1.3	Retour sur la campagne « Duoday » (lors de la SEEPH de novembre 2021).....	33
1.4	Participation du réseau CH-MIPH aux Journées Nationales des référents handicap étudiants (JNRH)	34
1.5	Autres actions de sensibilisation	35
	Mission 2 : recrutement et accueil.....	37
A)	Les recrutements pour le MENJS	37
C)	Les nouveaux dispositifs RH (articles 91 et 93 LTFP).....	40
D)	Suites des recrutements contractuels de l'année 2020	41
E)	Focus sur l'apprentissage BOE.....	42
	Mission 3 : maintien dans l'emploi.....	44
	Propos introductifs	44
A)	Les aménagements de poste de travail.....	45
B)	Le bilan des opérations de mutation.....	46
C)	Les allègements de service.....	47
D)	Les contrats aidés ou contrats d'insertion	48
E)	Les postes adaptés	49

F) Reclassement et PPR	53
G) Le GT « Groupe d'appui RH » : suite du premier livrable de la MIPH, remis en juillet 2021	56
Domaine 3 : les « sphères d'influence » du CH, fonctions supports à l'ensemble des missions	61
1. Financements (crédits handicap).....	61
1.1 Bilan 2021 sur l'utilisation des crédits handicap (part ministérielle et part FIPHFP)	61
1.2 Actualisations liées au FIPHFP et aux évolutions du catalogue des Aides	64
1.3 Perspectives : aboutissement du groupe de travail « crédits handicap ».....	65
2. Achats inclusifs.....	67
2.1 Importance des achats auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA).....	67
2.2 Politique volontariste des ministères	67
3. Accessibilité du bâti.....	70
3 Accessibilité numérique.....	74
Conclusion : vers un nouveau plan 2023-2025	77
Glossaire	79

Introduction

L'année 2021 a permis de consolider les efforts réalisés l'an passé, et tenir les engagements fixés en début de plan ministériel 2020-2022

Bien qu'il reste encore beaucoup à faire pour avancer dans la mise en place d'une politique d'inclusion des personnels, les actions menées montrent d'ores et déjà la grande diversité des domaines qu'aborde une politique handicap d'inclusion des personnels, qui permet justement de relever différents enjeux.

Comme a essayé de le montrer la MIPH dans son action, cette politique ne peut se résumer à un ou deux indicateurs, mais relève d'une démarche transverse, articulée en plusieurs domaines très divers :

- les « prérequis » (thématiques constituant un véritable socle de cette politique : recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, professionnalisation des correspondants handicap, conventionnement),
- les « piliers » ou « missions cœur », véritables leviers d'actions des CH (relevant plus précisément du métier de correspondant handicap : information, sensibilisation et formation / recrutement / maintien dans l'emploi et parcours professionnels),
- et, en tant que « fonctions supports » à cette politique, des thématiques relevant de la « sphère d'influence » des CH.

Il importe de remarquer que l'action s'inscrit également dans un contexte propre à ces ministères :

- un nombre important de cadres (plus de 80%). Or, les cadres ont tendance à moins se déclarer que les autres catégories de personnels (ce qui, en soit, est une piste de travail à explorer davantage dans les années à venir) ;
- un cadre de missions principalement liées à l'enseignement, les personnels étant devant élèves ou étudiants pour une majorité d'entre eux.

Côté MENJS, si le paiement de la contribution à partir de la DOETH 2021 peut constituer un levier de développement de la politique handicap, la motivation du ministère est avant tout d'avancer, avec conviction, pour développer davantage l'inclusion des personnels, et agir comme modèle d'une politique d'inclusion des personnels réussie. Il en est de même pour l'enseignement supérieur, comme l'ont montré de nombreux échanges préparatoires avec les CH aux forums de juin 2021.

C'est ainsi, en consolidant les démarches amorcées en 2020-2021 et en assurant notamment les « socles » de la politique handicap (recensement, professionnalisation des CH et conventionnement), que les MENJS et MESRI ont continué à progresser en 2021-2022.

Une dynamique collective

Au niveau interministériel, l'année 2021-2022 a été marquée par des avancées significatives, tant :

- en lien avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) -(nouveau catalogue des aides, groupes de travail en région sur l'apprentissage, travaux en commission et contrôles accrus de l'action des employeurs publics).
- qu'en lien avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) : aboutissement du groupe de travail ayant pour thématique la professionnalisation des référents handicap ou encore de la thématique de l'apprentissage : désormais, la circulaire du Premier ministre n° 6227-SG du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif est complétée par la circulaire DGAFP du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la Fonction publique, qui constitue un levier sur lequel s'appuyer pour mettre en place une « fonction handicap ».

Au niveau ministériel, le contexte a également été très dense, porteur d'un certain nombre d'avancées, comme par exemple : le développement continu au MENJ d'un accompagnement plus personnalisé et de proximité avec le déploiement confirmé de nouveaux acteurs (conseillers RH de proximité, nouvelle circulaire ASS, etc.) ; l'arrivée de nouveaux départements ministériels au titre de la déclaration handicap (« Jeunesse et Sports » et académie de Mayotte) ; l'actualisation des lignes directrices de gestion (LDG) ; la mise en place progressive des dispositifs RH prévus par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (LTFP), etc.

A cet égard, la Déclaration au titre de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) revêt un enjeu important, lié au cadre de développement de la politique handicap d'inclusion des personnels. Dans ce cadre, il importe de remarquer que suite à la modification de l'article 98 de la loi du 11 février 2005, le ministère est assujéti désormais au paiement effectif d'une contribution au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), en raison des unités BOE manquantes dans le cadre de la déclaration annuelle (année N), sur les effectifs au 31 décembre de l'année précédente (N-1).

Mise en place progressive d'un nouveau cadre : vers le plan ministériel 2023-2025

Afin d'entrer dans une approche plus fine de la mise en œuvre concrète de la politique handicap d'inclusion des personnels, plusieurs indicateurs sont actuellement en réflexion.

L'indicateur « historique » du taux d'emploi, s'il est révélateur du nombre de personnes déclarées en situation de handicap, ne couvre pas à lui seul le champ de la politique handicap (parce que toutes les personnes ne se déclarent pas nécessairement [la démarche étant volontaire], que toute situation de fragilité notamment de santé ne recueille pas forcément les critères de déclaration auprès des MDPH, et bien d'autres situations particulières nécessitant pourtant un accompagnement de l'employeur).

A cet égard, outre le taux d'emploi, d'autres indicateurs apparaissent désormais à la fois quantitatifs et qualitatifs, permettant de mieux comprendre les actions mises en place pour promouvoir l'inclusion des personnels en situation de handicap.

Il en est ainsi de la professionnalisation des CH et de leurs référents handicap, de la qualité du recensement effectué (toujours dans le respect de son caractère volontaire), de la méthodologie construire pour répondre aux exigences de la DOETH et des valorisations, etc.

En 2022, le ministère sort de la pente descendante du taux d'emploi : c'est le fruit d'un important travail de fiabilisation du recensement BOE, aboutissant à la stabilisation du taux d'emploi ministériel ; le but est désormais d'impulser une politique rénovée et plus exigeante, en co-construction avec les acteurs de première ligne, notamment les correspondants handicap.

Le présent bilan a donc pour objet à la fois de présenter l'état des lieux sur l'année 2021-2022, en respectant le cadre établi dans le précédent bilan d'activité, et de marquer la fin de ce cycle et le commencement des travaux du prochain plan ministériel 2023-2025.

Il importe de remarquer que désormais, le périmètre est complet (sur trois ministères) : la DOETH 2022 constitue donc une année de référence, comprenant l'ensemble des champs ministériels. Il est également important de mettre en valeur les actions réalisées au titre de la politique handicap d'inclusion sur l'ensemble du périmètre (comme au MESRI, dans les établissements d'enseignement supérieur, où de très belles initiatives en la matière sont constatées).

Ce bilan est donc celui du réseau des « correspondants handicap de la sphère éducative », commun aux trois ministères, animé par la mission à l'intégration des personnels handicapés (DGRHB-MIPH).

L'inclusion des personnels aux ministères : éléments structurants de l'année 2021-2022

Éléments communs aux trois ministères :

- Mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 17 novembre 2020 « pour un Etat plus inclusif ») et réflexion sur la circulaire DGAFP du 17 mars 2022 : vers un guide de la profession, premiers travaux en mai 2022.
- Professionnalisation des CH (« référents handicap » au sens de l'article 92 LTFP) : travaux interministériels, plusieurs réunions des groupes d'échange de proximité SUP et SCO (mise en place de ce dernier).
- Le ministère, membre du comité national du FIPHFP, siège dans toutes les commissions : Interventions, Partenariat et communication, Evaluation, Accessibilité, et Finances (à compter de septembre 2022).
- La MIPH est membre suppléant du conseil d'administration du CNED.
- Participation au club des employeurs conventionnés d'Ile de France FIPHFP/Handi-Pacte : déploiement de vidéos.
- La MIPH, officiellement constituée d'un chef de mission, d'une adjointe et de trois chargés d'études.
- Pour la première fois : réalisation d'un « schéma de la politique handicap de la sphère éducative ».
- Egalité/diversité : participation aux travaux préparatoires aux labellisations Egalité/Diversité (obtenues en juin 2022) / poursuite de la sensibilisation.
- Webinaire GESAT en vue de développer les achats auprès du STPA (12 octobre 2021).
- Formation initiale des CH : reconduite en octobre 2021 et seconde partie en mars 2022.
- Poursuite de la revue d'information professionnelle « Handi-Actus » (3 numéros entre septembre et mars 2022 : interruption du fait d'un sous-effectif, mais reprise en septembre 2022).
- Réalisation de fiches techniques par la MIPH, pour accompagner les CH dans leur activité professionnelle (6 fiches techniques depuis septembre 2020).
- Bilatérales avec les directions financières du ministère pour préparer la DOETH : en vue d'une anticipation + méthodologie.
- Comité de suivi du 7 septembre 2021.
- Mise en place progressive des articles 91 et 93 de LTFP (MENJ et MESR).

Pour le MENJ :

- 31 correspondants handicap (CH)
- GEP SCO : mise en place au premier semestre 2022
- Animation de réseau renforcée avec 4 réunions nationales : 3 réunions préparatoires (à distance) et 1 réunion nationale le 17 juin 2022
- Poursuite des bilans académiques (année 2021)
- Commencement préparation du prochain plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en voie d'inaptitude 2023-2025
- Diffusion du plan 2020 avec un préambule signé par le Ministre + note aux recteurs et à la secrétaire générale du 22 décembre 2020 + diffusion par la MIPH aux CH d'un support de présentation, afin de diffuser les préconisations du plan pluriannuel aux responsables, notamment les DRH académiques

- 5 groupes de travail (APSH, crédits handicap, Jeunesse et sports, Pilotage de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés [POE-TH], enquête déploiement « Groupes d'Appui RH » (GARH)
- Travail sur le pilotage des enquêtes MIPH, en lien avec la maîtrise d'œuvre de la DGRH (cellule informatique)
- Kit communication : nouvelles vidéos de témoignages de sensibilisation au handicap (1 BOE, 1 encadrant + CH sur leur métier, leurs actions et leur parcours).
- Prix impulsions de l'administration centrale pour la MIPH : finalisation des modules d'auto-formation sur M@gistère concernant des modules à destination des encadrants en vue d'une sensibilisation et d'un meilleur accompagnement des personnels en situation de handicap (publication de 8 modules) / promotion dans lettre info@personnels et promotion par l'IH2EF.
- Formation des CRHP : 2 « cohortes » promotion dans lettre info@personnels
- Formations des académies à la plateforme Handiactions.
- Mise à jour annuelle de la plateforme de certification des dépenses Handiactions
- Réalisation de « Guides d'aide » pour chaque enquête MIPH 2021.
- Rencontre avec le Haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion (HFHI) SCO le 18/11/2021
- 3 bilatérales avec le CNED sur le suivi des situations individuelles des enseignants en poste adapté

Pour le département des Sports :

- Rencontre du HFHI « Sports » le 07/06/2021
- Réalisation d'un « GT Jeunesse et Sports pour aider à l'intégration des personnels en situation de handicap » : diffusion des livrables en décembre 2021
- Rapprochement de la MIPH avec le SEM-SIRH Migration RenoirRH, afin de recenser la population de BOE transférée en vue en 2021 pour la DOETH.

Pour le MESRI :

- 160 CH
- Participation de la MIPH au séminaire des DRH du SUP le 16 juin 2021 (présentation notamment des nouveaux dispositifs RH).
- Poursuite de l'animation de réseau renforcée actée lors du CIH du 16 novembre 2020.
- Livrables concernant les forums de juin 2021 : ACTES + annexes (dont commission de maintien dans l'emploi)
- Réunions régulières du Groupe d'Echanges et de Proximité (GEP), et animation de travaux en vue d'organiser un forum national en 2023 + formation expert CH.
- CHSCT : groupe de travail spécifique « Handicap », en vue d'informer et d'échanger. GT maintenu.
- Prise de contact avec le CNOUS pour proposition d'une « offre de service » de formation (relance en septembre 2021).
- Participation aux journées nationales des référents handicap (JNRH) de l'enseignement supérieur 2022
- GT sur l'apprentissage BOE, en lien avec la région académique Bourgogne-Franche Comté et des établissements d'enseignement supérieur.

Pour une politique handicap d'inclusion des personnels : 3 grands axes

- **Prérequis :**
 - ✓ *Professionnalisation des correspondants handicap*
 - ✓ *Recensement*
 - ✓ *Conventionnement avec le FIPHFP et partenariats*

- **Missions cœur :**
 - ✓ *Information/ sensibilisation/ formation*
 - ✓ *Recrutement et accueil*
 - ✓ *Maintien dans l'emploi*

- **Autres thèmes relevant de la « sphère d'influence » du correspondant handicap (fonctions support participant à l'ensemble des piliers de la politique handicap d'inclusion des personnels) :**
 - ✓ *Crédits handicap*
 - ✓ *Achats inclusifs (adaptés, secteur du travail protégé et adapté – STPA)*
 - ✓ *Accessibilités (bâtementaire et numérique)*

Pour répondre aux engagements, il convient de définir ce qu'est une politique handicap d'inclusion des personnels, les obligations qu'elle implique et les prérequis nécessaires.

Les prérequis

- La professionnalisation des CH : il s'agit d'un aspect essentiel, sans lequel une politique handicap ne peut se développer. Cette dernière a besoin d'être structurée au sein des organisations, avec l'action d'un correspondant handicap, responsable de la « fonction handicap » à l'intérieur de la structure.

Au sens de la loi de transformation de la fonction publique (article 92), toute structure doit désormais se doter de référents handicap et leur donner les moyens de leur action.

- Un recensement régulier des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) :

Ainsi, d'un point de vue pratique, il convient de fiabiliser ce recensement comme étant un prérequis de cette politique, notamment pour les grandes structures, les bases de données RH permettant de connaître précisément les effectifs et le nombre réel des personnes en situation de handicap et/ou d'inaptitude ayant déclaré leur situation.

Trois missions cœur des correspondants handicap

Le domaine « information/sensibilisation/formation »

Les campagnes de sensibilisation, d'information et de formation sont centrales et il convient de les renforcer. En effet, l'expérience montre qu'un lien direct existe entre des actions de sensibilisation régulières et leurs effets sur la politique handicap d'inclusion des académies et des établissements.

Les cibles sont multiples : les acteurs RH, l'action sociale, les managers, le collectif de travail, la hiérarchie, ainsi que la personne en situation de handicap elle-même. Elles permettent d'établir également un lien de confiance entre l'institution et les personnes, essentiel pour que ces dernières se déclarent dans une démarche volontaire.

Le domaine « recrutement et accueil » :

Il en est de même avec le recrutement et l'accueil des personnels (sur un premier poste comme en cas de mobilité) : s'il ne peut s'agir d'un axe unique de développement de la politique handicap (il est impossible d'atteindre le taux de 6% d'emploi avec ce seul pilier), il est intéressant en ce qu'il montre la démarche volontariste de l'établissement, ainsi que sa capacité à créer des liens (avec des partenaires par exemple, type Cap emploi ou associatif), en vue de réaliser un recrutement spécifique et adapté à ses besoins.

Dans cette thématique, la mise en place des nouveaux dispositifs RH prévus par la loi de transformation de la fonction publique (LTFP), en ses articles 91 (titularisation d'apprentis BOE), 92 (professionnalisation des CH) et 93 (promotion par la voie du détachement, en vue d'aménager des parcours professionnels pour les BOE) prend désormais une place particulière.

Le domaine « maintien dans l'emploi et parcours professionnel » :

Il est indispensable de mettre en place dans les structures un « groupe d'appui RH » ou une « commission de maintien dans l'emploi » *ad hoc*, permettant, par le croisement des expertises et des regards des différents acteurs intervenant dans l'accompagnement des situations individuelles complexes, d'identifier les solutions à mobiliser pour permettre le traitement de ces situations, dans une approche globale et concertée de gestion des ressources humaines.

En ce sens, les démarches initiées en établissements ou en académies – qu'elles soient expérimentales ou d'ores et déjà institutionnalisées – contribuent à l'amélioration de l'accompagnement des agents en difficulté, qu'il s'agisse de leur accueil, de leur intégration ou de leur maintien dans l'emploi, afin d'éviter toute rupture de parcours et de prévenir la désinsertion professionnelle.

La notion de parcours professionnels fait l'objet d'une approche nouvelle, en lien avec la transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines vers un accompagnement plus individualisé et de proximité initié dans le cadre des orientations du « Grenelle de l'Education ».

Ainsi, il convient d'avancer sur les questions liées aux possibilités de réorientation des agents rencontrant des difficultés de santé, notamment ceux en situation d'inaptitude aux fonctions de manière durable ou définitive afin que la GRH devienne un outil d'adaptation et d'innovation permettant de faire face aux évolutions et aux événements pouvant jalonner un parcours professionnel, en offrant des perspectives aux agents et en fluidifiant les déroulements de carrière, tout en maintenant l'attractivité des métiers de l'éducation nationale ; cette évolution va nécessiter un temps de mise en œuvre.

Pour accompagner ces situations, l'ensemble des acteurs RH devrait pouvoir s'emparer davantage des dispositifs existants en terme d'aménagement de poste, de reclassement, de formation continue et tout au long de la vie, de mobilité, de détachement... afin d'offrir des perspectives aux enseignants concernés et de véritables parcours professionnels répondant aux besoins et aux aspirations.

A cette fin, un « GT Parcours professionnels » sera mis en place au cours de l'année 2022-2023.

Fonctions supports, « sphères d'influence » du CH : indispensables pour une mise en œuvre réelle de l'inclusion

Ces activités support ne constituent pas le cœur de métier des CH : ainsi, sur ces thématiques, le CH n'est pas en situation de responsabilité directe. Néanmoins, elles sont indispensables à la mise en œuvre de cette politique **puisqu'elles participent de l'ensemble des domaines : le correspondant handicap ne peut donc pas déléguer totalement ces aspects, auxquels il doit être associé.**

Il s'agit :

- des crédits handicap : il est essentiel de fiabiliser et de certifier les dépenses au titre du handicap, qui constituent des dépenses obligatoires.
- des achats inclusifs : des supports sont nécessaires au titre de la commande publique, afin de couvrir les besoins des personnels, dans le respect des grands principes de la commande publique. Il en est de même des achats auprès du secteur du travail protégé et adapté (achats auprès des ESAT et EA).
- Des accessibilités, tant du bâti que numérique : ces aspects très spécifiques font ponctuellement l'objet d'échanges avec les services concernés, mais nécessitent un travail plus particulier.

L'ensemble de ces considérations montrent la complémentarité des actions et le nécessaire travail en toute transversalité, mobilisant des compétences métiers, de facto complexe à réaliser dans les organisations.

Elles en montrent également toute la complexité d'approche : **il ne suffit pas de se fier au taux d'emploi pour définir la qualité des actions menées dans le cadre d'une politique handicap** : un taux d'emploi bas ou élevé peut très bien résulter d'effets conjoncturels, qui peuvent évoluer dans le temps (plusieurs départs à la retraite, par exemple). De plus, les agents ne souhaitent pas toujours se déclarer, ce que l'administration doit également entendre. Il en résulte que ce taux ne peut être le seul indicateur considéré pour établir la dynamique propre à chaque structure en matière de politique handicap d'inclusion des personnes.

Vers une « fonction handicap »

Par « fonction handicap », il est entendu un ensemble d'acteurs impliqués dans l'inclusion des personnels, concourant au même objectif d'accompagnement des personnes en situation de handicap dès leur entrée en emploi ainsi qu'à tout moment de leur parcours professionnel et suivant un cadre d'exercice cohérent et structuré.

Ce cadre éclaire sur le sens de la construction d'une politique handicap spécifique qui doit être diffusée auprès des services. Il s'inscrit dans une démarche respectueuse de l'égalité de traitement entre les agents, tout en affirmant l'importance d'une approche individualisée et qualitative des situations, au cas par cas.

Le cadre d'exercice doit nécessairement être pensé et construit pour que l'ensemble des catégories de professionnels parties prenantes de l'accompagnement (directeur-trice des ressources humaines, correspondant-e handicap, médecin du travail, assistant-e social-e, coordonnateur des RH de proximité, encadrant-e...) interviennent en « groupement fonctionnel ». En effet, la notion de « fonction » permet

d'associer des composants dans un ensemble cohérent, à l'existence concomitante et disposant de propriétés particulières et individualisées (tout comme en chimie).

En l'occurrence, il est indispensable que les acteurs de la fonction handicap puissent articuler leurs actions respectives, en apportant leur expertise métier dans une démarche chronologique pertinente ; celle-ci prévoit notamment des temps d'échanges partagés pour définir un diagnostic, identifier les dispositifs à mobiliser et déterminer les actions les plus adaptées à mettre en œuvre.

Labellisations Egalité et Diversité

Tous les ministères ont été invités à mettre en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle, suite à la parution du décret n°2020-528 du 4 mai 2020. Nos deux ministères (MENJS et MESRI) ont adopté fin 2020 un plan d'actions national 2021-2023 et sont engagés dans une démarche pour obtenir une labellisation aux normes Afnor reconnaissant la prise en compte de l'égalité et la diversité.



Dans ce cadre, les ministères (Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ), de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR), et des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques) et trois académies désignées – Rennes, Strasbourg, Versailles – ont été auditionnés en 2021 dans le cadre d'audits blancs avant l'été, en prévision des entretiens programmés dans le cadre de la procédure de labellisation.

Après plusieurs mois de procédures, les ministères ont obtenu les deux labels « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité » en 2022.

Le réseau CH-MIPH, en lien avec la direction de programme « Egalité, Diversité » a pris toute sa place dans cette belle réussite, qui prépare un travail d'approfondissement (mais que nous menons déjà en bonne partie, au titre de la diversité).

Les labels, attribués pour quatre ans, feront l'objet d'audit tous les deux ans (audits de suivi, audits de renouvellement), dans une logique d'amélioration continue. De nouvelles académies seront ainsi intégrées au périmètre d'audit dès 2023 puis progressivement tous les deux ans.

Domaine 1 : les prérequis

Thème étudiés :

- Professionnalisation des CH en 2021,
- Recensement BOE,
- DOETH 2022,
- Partenariats.

1. Professionnalisation des correspondants handicap

1.1 Correspondants handicap et Référents handicap : apport de la circulaire DGAFP du 17 mars 2022

En 2021, la MIPH avait participé à un groupe de travail animé par la DGAFP, dans le cadre de la professionnalisation des correspondants handicap.

Ces travaux ont permis d'aboutir le 17 mars 2022 à la signature d'une circulaire relative à « la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'Etat », qui opère une distinction importante – et structurante – entre la fonction de correspondant handicap (CH) et les missions de référent handicap (RH) : en effet, la politique handicap d'inclusion des personnels est animée par les « correspondants handicap », qui sont désormais officiellement accompagnés de « référents handicap », en tant que relais de proximité.

En ce sens :

- les correspondants handicap « portent à un niveau central ou national la politique d'insertion et d'accompagnement des personnes en situation de handicap d'une organisation »
- les référents handicap ont une mission « centrée sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap » et dont l'existence est désormais reconnue à l'article L.131-9 du code général de la fonction publique (CGFP) (cf. l'article 92 de la LTFP).
- ✓ *Si cela est déjà le cas au sein du réseau animé par la Mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH), avec des correspondants handicap (CH) pour l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur, cet aspect nécessite désormais d'être renforcé.*
- ✓ *Un **guide de la « profession CH »**, commun à l'ensemble de la sphère éducative, est actuellement en cours de rédaction au sein des Groupes d'Echanges et de Proximité (GEP) relevant de l'enseignement scolaire (SCO) et de l'enseignement supérieur (SUP), qui vise à établir des préconisations (missions du correspondant handicap (CH) et des référents handicap (RH), fiches de postes...), en vue de l'application effective de cette circulaire.*

1.2 Réunions du Groupe d'échanges et de proximité (GEP SUP) et mise en place d'un GEP SCO



Pour mémoire : animés par la MIPH, les « GEP » sont des groupes d'échanges permanents, qui se réunissent régulièrement (tous les trimestres en moyenne). Ils permettent, grâce à la participation de CH plus expérimentés, d'alimenter les réflexions et travaux, et d'orienter la politique handicap au sein du réseau CH-MIPH :

- Rythme des réunions : 3 Réunions du GEP SUP et mise en place d'un GEP SCO
- Thématiques : guide de la profession CH, préparation des réunions nationales, réflexion sur une formation Expert des correspondants handicap (avec le GEP SUP).

1.3 Formation initiale des CH nouvellement nommés : reconduite en 2021-2022, sous un nouveau format



Essentielle dans le cadre de la professionnalisation, cette formation initiale des CH ayant pris leurs fonctions au cours de l'année 2021 a été reconduite, et s'est tenue en deux temps cette année.

Participants : 5 CH du SCO / 20 CH du SUP

Ainsi, le premier module s'est déroulé du **18 au 20 octobre 2021**, et, pour le second, du **21 et 22 mars 2022**, avec une journée et demie commune aux CH SCO-SUP afin de consolider le réseau de la sphère éducative.

- ⇒ **Les DRH et les CH de l'enseignement supérieur** ont été invités à transmettre leur demande d'inscription par mail à la MIPH
- ⇒ **Pour les nouveaux CH de l'enseignement scolaire**, les DRH ont été informés de la tenue de cette formation par courrier.

La professionnalisation est d'autant plus nécessaire qu'un fort *turn over* est constaté, au MENJS comme au MESRI (en moyenne, renouvellement de 25% des effectifs à chaque rentrée), lié parfois à la quotité accordée aux missions et à un certain isolement ressenti par le correspondant.

Il est donc primordial d'organiser des formations initiales. Ces formations ont été initiées en 2015 par la MIPH pour les seuls CH du SCO puis, à partir de 2018, se sont étendues aux nouveaux CH du SUP.

L'organisation a été assurée conjointement par la MIPH et l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF).

Détail des journées de formation		
FORMATION INITIALE DES CH		
Lundi 18 octobre 2021		
SCO	Politique handicap ministérielle	MIPH
	Mise en pratique au MEN	MIPH
	Présentation des fonctions de CH	Intervention conjointe de 3 CH expérimentés
Mardi 19 octobre 2021		
SCO & SUP	Politique handicap de la sphère éducative et recrutement BOE	MIPH
	La MDPH, le dossier RQTH	Intervenants de la MDPH
	Présentation et rôle de Cap emploi	Intervenant Cap emploi
Mercredi 20 octobre 2021		
SUP	Le conventionnement avec le FIPHFP	Déléguée aux employeurs nationaux - FIPHFP
	Le catalogue des interventions	Responsable plateforme interventions - FIPHFP
	La déclaration annuelle auprès du FIPHFP	Responsable recouvrement - FIPHFP
	Présentation des fonctions de CH	Intervention conjointe de 3 CH expérimentés
Lundi 21 mars 2022 matin		
SUP	L'information et la sensibilisation, le recensement, les recrutements, retour sur points non assimilés	MIPH
Lundi 21 mars 2022 après-midi		
SCO & SUP	La posture professionnelle (garder la bonne distance, gérer les situations difficiles, ...)	Intervention assurée par une psychologue du travail
Mardi 22 mars 2022 matin		
SCO	Le financement des dépenses handicap et la convention FIPHFP, l'information et la sensibilisation, retour sur points non assimilés	MIPH

•La **première journée** était dédiée aux correspondants de l'enseignement scolaire avec les présentations suivantes :

- par la MIPH : la politique handicap ministérielle, le plan d'actions, les postes adaptés, le reclassement et les enquêtes ;
- par deux correspondantes handicap expérimentées (académies de Nice et de Strasbourg) : présentation du métier de correspondant handicap et retours d'expériences.

•La **deuxième journée** était commune à l'ensemble des participants (enseignement scolaire et enseignement supérieur) et les présentations suivantes ont été faites :

- par la MIPH : la politique handicap de la sphère éducative et le recrutement par la voie contractuelle ;
- par les représentants des organismes concernés : la MDPH, les Cap Emploi et Pôle Emploi.

•La **troisième journée** de formation du mois d'octobre était dédiée aux correspondants de l'enseignement supérieur.

•La **journée supplémentaire** qui aurait dû se tenir les 16 et 17 novembre avec une demi-journée commune aux deux groupes consacrée à l'intervention d'une psychologue du travail sur la posture professionnelle à adopter (garder les bonnes distances, gérer les situations difficiles...) a finalement eu lieu les 21 et 22 mars 2022.

En retour, les CH de l'éducation nationale comme ceux de l'enseignement supérieur ont apprécié cette formation, qui leur a permis d'appréhender la notion de réseau et d'intégrer l'appartenance à ce réseau, d'assimiler les dispositifs à mettre en œuvre et de rencontrer les organismes supports partenaires.

Cette formation initiale est donc désormais reconnue par les CH et les DRH. Il est établi qu'elle couvre l'ensemble du métier et les outils fournis sont très appréciés.

1.4 Organisation d'un webinaire en octobre 2021 avec le GESAT (commun à la sphère éducative)

Pour mémoire, en 2020-2021, un webinaire avait été réalisé avec l'équipe du Défenseur des Droits, dans le cadre de la lutte contre les discriminations liées au handicap.

En 2021-2022, un webinaire a été proposé sur la thématique du développement des achats inclusifs auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA) en lien avec le GESAT.

Cf. partie Achats inclusifs.

1.5 Poursuite de l'impulsion donnée en 2021-2022 : travail de fond, en réseau avec les CH de l'enseignement scolaire, à travers plusieurs groupes de travail thématiques

Parce que les thématiques sont complexes et parfois tiennent davantage à une pratique empirique qu'à une doctrine établie, plusieurs groupes de travail ont été initiés, sous la responsabilité de la MIPH, et mis en place à partir de février/mars 2021.

***GT « Groupe d'appui RH » : (livrables envoyés aux académies le 22 juillet 2021)**

Objectifs :

- Accompagner la mise en place des groupes d'appui RH dans les académies, inscrite au Plan pluriannuel 2020-2022.
- S'inspirer de l'expérience des académies ayant déjà mis en place un tel groupe d'appui (quelle qu'en soit la forme).
- Proposer un mode opératoire et des outils, précisant notamment les participants, le portage, la périodicité des réunions... pour aider à son déploiement.

Le « Groupe d'appui RH » vise, par le croisement des expertises et des regards des différents acteurs intervenant dans l'accompagnement des situations individuelles complexes, à identifier les solutions à mobiliser pour permettre le traitement de ces situations, dans une approche globale et concertée de gestion des ressources humaines. La démarche initiée contribue ainsi à l'amélioration de l'accompagnement des agents en difficultés, qu'il s'agisse de leur accueil, de leur intégration ou du maintien dans l'emploi.

Livrables produits :

- 1) Une fiche de présentation générale du Groupe d'appui RH ;
- 2) Un guide pour accompagner la mise en œuvre du Groupe d'appui RH explicitant le rôle et le fonctionnement attendus du groupe ;
- 3) Une fiche de liaison permettant de recueillir, en un document unique, les informations principales concernant l'agent à accompagner; cet outil a vocation à être partagée entre tous les membres du groupe d'appui RH, mais selon un mode de diffusion sécurisé ;
- 4) Une fiche à destination des membres composant ce groupe d'appui RH éclairant sur les principes de travail et des engagements partagés ;
- 5) Un formulaire à remplir par l'agent pour recueillir son consentement pour l'examen de sa situation par le groupe d'appui RH ;
- 6) Une fiche d'information rappelant les points clés des grands principes RGPD à appliquer dans la mise en œuvre de cette démarche de GRH ;
- 7) Une fiche synthétisant les regards croisés des académies ayant déjà expérimenté une démarche similaire.

***GT « Crédits handicap » :**

Objectifs :

- Réaliser une cartographie du processus d'attribution des crédits handicap, de leur suivi et de leur consommation.
- Harmoniser les pratiques entre académies.
- Réfléchir à une éventuelle régionalisation à travers une fongibilité des unités opérationnelles (UO) académiques.

Livrables produits :

- 1) Distinction au sein des crédits handicap des différentes typologies de crédits (ministériels et FIPHFP, notamment)
- 2) Calendrier annuel des opérations budgétaires d'utilisation et de suivi des crédits handicap
- 3) Articulation des systèmes d'information CHORUS (gestion des crédits) et HANDICTIONS (certification des dépenses).

***GT « Jeunesse et Sports » : livrables envoyés aux académies (le 31 décembre 2021)**

Objectifs :

- Accompagner l'entrée des personnels « Jeunesse et Sports » à l'Education nationale, en ce qui concerne l'intégration des personnels en situation de handicap ;
- Faire un état des lieux de la population transférée ;
- Clarifier les organisations à différents niveaux (directions d'administration centrale, région académique, académies, départements...);
- Identifier les CH territorialement compétents, ainsi que la charge de travail supplémentaire correspondante ;
- Identifier les éventuels relais handicap dans les nouveaux services intégrés (s'ils existent) ;
- S'assurer des transferts d'informations nécessaires aux CH concernés ;
- Clarifier les aspects financiers (notamment pour les aménagements de postes) : s'assurer des prises en charges effectives, vérifier les incidences à enveloppe constante du FIPHFP, etc.

Livrables produits :

- 1) Fiche de présentation du GT Jeunesse & Sports (J&S)
- 2) Guide ou fiche d'information à destination des CH recensant toutes les informations recueillies sur le transfert des personnels J&S au 01/01/2021
- 3) Annexe réglementaire et technique en appui du guide
- 4) Fiche d'objectifs et de recommandations d'actions à destination des CH
- 5) Proposition de schéma organisationnel suite au transfert J&S

***Pilotage de l'obligation d'emploi [POE-TH]**

Cf. partie recensement BOE.

Livrables produits :

- 1) La plateforme de Pilotage de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (POE-TH) conçue et mise à disposition des académies à compter d'avril 2022
- 2) Un cahier des charges avec les spécifications demandées
- 3) Un guide à destination des utilisateurs pour présenter les fonctionnalités de l'outil POE-TH
- 4) Un glossaire pour préciser les nomenclatures utilisées dans les SIRH
- 5) Un guide de sensibilisation à l'attention des correspondants handicap et des gestionnaires pour le renseignement des bases RH concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

POE_TH a permis de réaliser la DOETH 2022 sur les effectifs 2021 en fiabilisant les éléments remontés et en permettant de valoriser certaines populations conformément au cadre imposé (les BOE de 50 ans et + déclarés ou recrutés pour la première fois en 2021).

***Dernier GT livré : « Accompagnant des Personnels en Situation de Handicap » (APSH)**

Les séances de travail se sont déroulées courant 2021-2022, avec quatre académies participantes (Besançon, Créteil, Guyane et Versailles) et un groupe académique de relecteurs, par points d'étapes. *Pour mémoire, il s'agit des personnes recrutées pour apporter une aide humaine aux personnels en situation de handicap.*

Objectifs :

- Clarifier les règles applicables aux APSH (réglementation et base juridique des « contractuels APSH », missions, distinction en fonction de l'accompagnement de personnels administratifs ou enseignants, rattachement éventuel à des PIAL [liens avec l'école inclusive], éventuels contentieux...), en lien avec les exigences dans le cadre du financement de ce moyen de compensation prévu au catalogue des aides du FIPHFP
- Harmoniser les pratiques entre académies
- Clarifier les règles de financement
- Former les APSH lors de leur prise de fonctions et les accompagner au titre de la formation continue et valorisation de leurs parcours professionnels

Livrables produits :

- 1) Le livrable de ce groupe de travail dresse, de manière synthétique, un premier état des lieux de cette fonction : tant au niveau des missions que du statut
- 2) En annexe, des propositions de fiches de postes à adapter.
- 3) Bien entendu, tous les aspects n'ont pas pu être abordés, et ce premier travail appelle à terme d'autres réflexions, sans doute dans un cadre élargi (avec d'autres interlocuteurs : RH, financiers ou encore pédagogiques).

Ainsi, en 2021-2022, l'ensemble des groupes de travail amorcés en 2021 est désormais achevé (Groupe d'appui RH, Jeunesse et Sports, Crédits handicap, Pilotage de l'obligation d'emploi [POE_TH], et APSH).

Tous les livrables de ces GT sont publiés sur notre intranet Pléiade

EN BREF :	
Livrables disponibles :	Groupes de travail à venir en 2022-2023 :
- « Groupe d'appui RH »	- « Achats inclusifs »
- « Jeunesse et Sport »	- « Recrutements »
- « Crédits handicap »	- « Parcours professionnels »
- « POE_TH » (recensement BOE)	- Poursuite de « POE_TH » (recensement BOE)
- « APSH »	

1.6 Réunions nationales des CH de l'enseignement scolaire

Les regroupements de CH sont un moment privilégié d'animation de réseau.

Ils permettent de mettre l'accent sur les lignes directrices du plan qui doivent constituer une nouvelle impulsion, donner plus de visibilité aux correspondants handicap et améliorer le travail en synergie. Il a été précisé que chaque académie doit concourir aux objectifs nationaux au regard de sa taille.

L'année 2021-2022 a été une année de thématiques renouvelées, du fait d'évolutions en cours, porteuses de changements importants : professionnalisation reconnue du CH, évolution de la culture professionnelle financière liée à la contribution et à ses effets, fiabilisation des données (périmètre, recensement BOE...), approche enrichie de la notion de « Lutte contre la désinsertion professionnelle », nouvelles articulations de réseaux (CH, ASS, CRHP, encadrants, etc.), développement des partenariats...

A) Pour ce faire, il convenait de nourrir notre réflexion (réunions d'information nationale du réseau CH-MIPH).

Voici le tableau du programme des rencontres, pour l'année 2022, qui a fixé un cadre à notre action commune :

Phase 1 : « Nourrir la réflexion » : trois réunions d'information	
8 mars, 14h-16h30	<p>Thème : « une nouvelle culture »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les changements de culture impliqués par les nouveautés du FIPHFP et de la DGAFP : quelles conséquences en 2022 ? - La contribution et ses effets à long terme. - La préparation d'un éventuel contrôle du FIPHFP en 2022. <p>Points d'actualités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - GT Crédits handicap : point d'étape. - GT APSH : les clarifications. - Autoformation sur M@gistère : démarche, premiers enseignements. - Points divers.
5 avril, 14h-16h30	<p>Thème : « un métier en évolution »</p> <ul style="list-style-type: none"> - La déclaration et ses outils (POE et enquêtes). - La structuration du recensement BOE. - L'optimisation des déductions (3 types) : quelles relations de travail nouvelles ? - Les nouveaux périmètres : J&S, opérateurs SCO, régionalisation.

	<u>Points d'actualité :</u> - GT en cours. - Lancement des nouveaux GT « recrutements » et « parcours professionnels » à l'automne. - Points divers.
9 mai, 14h-14h30	<u>Thème : « les missions cœur du CH »</u> - Communication : vers une équipe ressource nationale ? - Le déploiement du GARH et la participation du CH pour un maintien en emploi renouvelé. - Recrutement : les voies spécifiques. <u>Points d'actualité :</u> - Préparation du bilan d'activité 2021-2022 et des bilans académiques. - Points divers.
Phase 2 : Travailler, alimenter, déterminer les axes stratégiques du nouveau plan	
17 juin, 9h-17h	Réunion nationale des correspondants handicap, en présentiel
27 septembre, 14h/16h30	Réunion de rentrée (à venir)
5 décembre, 9h/17h	Réunion nationale des correspondants handicap, en présentiel (à venir)
Objectifs fin 2022 : ⇒ Rédaction avancée d'un nouveau plan ministériel 2023-2025, axé sur les missions cœur du CH et ses sphères d'influence (moyens, achats, accessibilité numérique, etc.). ⇒ Lancement d'un nouveau conventionnement triennal avec le FIPHFP (respect de la politique du FIPHFP / fixation des bases d'optimisation pour la disponibilité des crédits handicap tout au long de l'année). ⇒ Professionnalisation de la DOETH (méthodologie et mobilisation interne) et des réponses apportées par chaque académie en cas de contrôle. ⇒ Mise en place d'outils de pilotage de la politique handicap d'inclusion des personnels, en tant que prérequis (notamment : nouvelle plateforme de Pilotage de l'Obligation d'Emploi – POE). ⇒ Fixation des principaux partenariats (au niveau national et au sein des territoires). ⇒ Pilotage de la politique handicap d'inclusion des personnels : groupes de travail et webinaires.	

B) Retour sur la réunion des CH du 17 juin 2022, avec pour thème « manager la fonction handicap... »



La fin de l'année scolaire a été marquée par la réunion nationale des CH du SCO, en présentiel, avec pour thème « manager la fonction handicap ».

Organisée autour de quatre ateliers, cette journée a permis d'étudier plusieurs aspects d'une politique handicap :

- Atelier 1 : Fonction handicap et positionnement du CH (en lien avec la circulaire du 17 mars 2022)
- Atelier 2 : Communication, information et sensibilisation : quelles évolutions pour les équipes ressources ?
- Atelier 3 : Professionnaliser la DOETH
- Atelier 4 : Indicateurs de la politique handicap d'inclusion des personnels

Par ailleurs, une intervention concernant la mise en place d'un contrôle interne financier (CIF) a pu être réalisée devant les CH, par le département du contrôle interne et des systèmes d'information financière (DCISIF) de la direction des affaires financières

- ✓ Pour mémoire, cette journée avait été préparée par trois réunions d'information nationale, animées par la MIPH les 8 mars, 5 avril et 9 mai 2022.

- ✓ Une synthèse est en cours de rédaction, qui sera transmise aux CH de l'enseignement scolaire dès finalisation.

Pour les correspondants handicap de l'enseignement supérieur, le forum initialement prévu le 7 juillet a dû être reporté. Le prochain forum aura lieu le 20 janvier 2023 et devrait être structuré autour de deux tables rondes :

- ✓ La structuration de l'engagement de l'établissement (schéma, plan) et ses évolutions : « pour une politique volontariste » ;
- ✓ Commission de maintien dans l'emploi et en emploi : la lutte contre la désinsertion professionnelle.

Cette rencontre nationale sera également l'occasion de présenter la « professionnalisation de la DOETH » vu du côté établissements de l'enseignement supérieur, et l'importance du conventionnement FIPHFP.

Enfin, un point institutionnel sera réalisé concernant la politique handicap ministérielle : présentation de la profession CH à travers les nouveaux textes et le guide « Vers une fonction handicap ».

1.7 Autres actions de professionnalisation

A) Articulation des réseaux SCO : formation des coordonnateurs RH de proximité (CRHP) => 2 cohortes en 4 avril et 5 juillet 2022

Il est indispensable d'articuler les actions des différents acteurs sur les territoires, afin que les correspondants handicap soient clairement identifiés et qu'ils puissent avoir connaissance des situations le plus en amont possible, et au bon moment.

La RH de proximité correspond à un nouveau métier « généraliste » à l'éducation nationale. Ainsi, le réseau CH-MIPH a participé à l'animation des formations initiales et continues des CRHP, en insistant tout particulièrement sur les attentes du réseau des CH et l'articulation en conséquence des actions des CRHP vis-à-vis des CH, dont le domaine de spécialité a été rappelé. A cette occasion, le chef de la MIPH a pu intervenir, en présentant la politique handicap d'inclusion des personnels, l'action des référents handicap et une fiche pratique à destination des CRHP conçue par le réseau CH-MIPH en vue d'articuler les actions sur le terrain de ces deux réseaux (CH et CRHP) au bénéfice des usagers.

B) « HandiActus », revue professionnelle des CH de la sphère éducative (3 numéros en 2021-2022)

HandiActus est une revue professionnelle d'information au handicap dans la sphère éducative. Créée en septembre 2020 par la MIPH, elle permet la diffusion d'informations auprès du réseau des CH académiques et de l'enseignement supérieur.

Outre le développement des liens entre les acteurs du handicap, cette revue contribue à accompagner les évolutions réglementaires, à préciser les procédures à mettre en œuvre et à publier les témoignages de CH aux fins d'échanges de bonnes pratiques.

C) Les « Fiches techniques » (9 fiches depuis septembre 2020)

Ces fiches sont réalisées par la MIPH, parfois avec l'appui du réseau des CH, et ont pour objet de faire le tour d'une question, en précisant les fondements juridiques et la doctrine, dans un cadre pratique.

Thèmes des fiches précédemment publiées :

- ✓ Aménagement matériel du domicile enseignant
- ✓ Portabilité des équipements
- ✓ Formation INSPE
- ✓ Masques inclusifs
- ✓ Fiche technique article 91 LTFP (titularisation des apprentis BOE)
- ✓ Fiche technique article 93 LTFP (promotion-détachement BOE)

Nouvelles fiches en 2021-2022 :

- ✓ La prévention des discriminations liées au handicap (19 novembre 2021)
- ✓ Politique handicap d'inclusion des personnels (12 novembre 2021)
- ✓ Déclaration au titre de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) 2022 – Fiche synthétique (au 30 juin 2022)

A paraître : fiche « apprentissage BOE » (au sens du code du travail) et fiche sur la « notion d'Employeur rémunérant » (notion construite par le FIPHFP pour encadrer l'obligation d'emploi).

D) Les saisines diverses

Il s'agit des situations individuelles, des questions réglementaires et parlementaires, des saisines du Défenseur de Droits et de la Médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, des organisations représentatives des personnels, des aménagements de postes, des financements et de la transmission des demandes du FIPHFP...

Ces saisines représentant une charge de travail conséquente sur l'année scolaire 2021-2022, estimées à 300, dont une quarantaine concernant le suivi des situations du CNED et comprenant celles traitées dans le cadre de la certification des dépenses (**cf. partie Financements**).

E) Les bilatérales avec les CH du SCO et du SUP

Initiées en 2021, des bilatérales ont eu lieu avec chaque nouveau CH du SCO, dans le cadre de l'accueil sur les fonctions ; par ailleurs, un accompagnement des CH du SUP a également pu être mis en place, à la demande des établissements d'enseignement supérieur autonomes (sur les thèmes du conventionnement avec le FIPHFP, du contrôle externe, de la professionnalisation des CH, et des achats inclusifs).

2. Recensement BOE : vers un pilotage de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Cette partie aborde la nécessité d'un recensement BOE fiabilisé et de qualité, permettant l'accompagnement des personnes.

2.1 Importance du recensement BOE et respect de la volonté de la personne de se déclarer

Il est impossible de mener une politique handicap sans recensement BOE.

Par « recensement », il est entendu le fait pour le CH de pouvoir identifier les personnes BOE au sens de la loi du 11 février 2005 afin de les accompagner, lorsqu'ils font connaître leur situation de handicap et tout au long de leur carrière, en fonction de leurs besoins et aussi longtemps que nécessaire.

Ce travail de recensement permet à l'employeur de répondre à son obligation de déclaration auprès du FIPHFP des personnels en situation de handicap qu'il emploie (DOETH) mais aussi d'évaluer ses obligations au titre de l'inclusion et son périmètre d'action pour déployer sa politique dans une démarche prospective, en vue d'identifier toute personne ayant une limitation d'activité (au sens de la loi de 2005) : la démarche mise en œuvre permet de préparer la personne en situation de handicap à se déclarer BOE ou non, en fonction du cheminement.

2.2 Technicité du recensement au MENJS et pour les établissements d'enseignement supérieur non RCE

D'un point de vue technique, le recensement fait désormais l'objet d'un suivi particulier, car il passe nécessairement par des remontées à partir des « bases RH ». Au niveau du MENJS, ces bases sont nombreuses et renseignées par des « gestionnaires RH » exerçant partout sur le territoire au niveau des services déconcentrés et de l'administration centrale.

Le recensement au niveau national passe par des photographies des bases, qui jusqu'en 2021 étaient interrogées une fois par an. Or, il est indispensable que celles-ci soient effectuées régulièrement afin de suivre l'évolution de la population au niveau national et par académie, pour impliquer les correspondants handicap dans le suivi des bases et afin d'améliorer la fiabilisation des données remontées et des restitutions réalisées.

En 2022, ce prérequis demeure un objectif à atteindre, car, au-delà d'un état des lieux des BOE utile à la DOETH, le recensement constitue un outil de pilotage essentiel à la mise en œuvre de la politique handicap d'inclusion des personnels.

Pour information, les requêtes sont élaborées à partir des données recueillies dans les bases organisées par statut RH suivantes :

- AGAPE public (1^{er} degré),
- AGAPE privé (1^{er} degré),
- EPP public (2nd degré),
- EPP privé (2nd degré),
- AGORA (personnels administratifs),
- SIRHEN (personnels d'encadrement),
- POPPEE ITRF (personnels des ingénieurs, techniques de recherche et formation),
- POPPEE BIB (personnels des bibliothèques),
- RENOIRH (personnels Jeunesse et Sport).

Les agents relevant de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports sont pris en compte, ainsi que les personnels sous plafond d'emploi Etat pour l'enseignement supérieur (établissements « non RCE »).

Pour la DOETH 2022, les effectifs des sports ont été intégrés, ainsi que le territoire de Mayotte (académie de Mayotte et Centre Universitaire de Formation et de Recherche de Mayotte).

Orientation de travail en 2021-2022

Suite à la DOETH 2021, il est apparu nécessaire d'améliorer le recensement des BOE. Ainsi, la MIPH a rédigé au premier semestre 2021 un cahier des charges, en vue de travaux de fiabilisation des données.

L'objectif poursuivi était la mise en place de restitutions académiques fiabilisées et régulières pour les CH, mais aussi de restitutions nationales pour la DGRH-MIPH qui constitueront des outils de pilotage au quotidien et surtout des supports aux prochaines déclarations.



Un GT dédié a été mis en place en 2021-2022 permettant d'aboutir à une plateforme de pilotage de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (POE-TH).

GT « Recensement BOE et fiabilisation des données »

Composé d'académies pilotes (Besançon, Bordeaux, Dijon, Lille), de l'équipe de Développement Décisionnel Nationale (PILDEV) de l'académie de Lille et du Pôle inter académique décisionnel (PIAD) de l'académie de Bordeaux, ce GT a poursuivi plusieurs objectifs :

- Fiabiliser les effectifs pour la déclaration 2022 (Année N) sur les effectifs au 31 décembre 2021 (Année N-1) ;
- Préparer un éventuel contrôle du FIPHFP (sur les effectifs au 31.12.2021) ;
- Mettre en place un pilotage national et académique de la politique handicap d'inclusion des personnels, par la mise à disposition de restitutions nationales mensuelles de la population de BOE ;
- Aider à la décision sur les choix à opérer, notamment dans le cadre de la déclaration annuelle (en fonction de la réglementation et de ses évolutions, ainsi que des possibilités techniques notamment les outils RH).

Ce GT s'est réuni toutes les 3 semaines environ. Il a traité successivement, sous la forme d'ateliers, des catégories de BOE à identifier et à retenir en fonction des critères déterminés par le FIPHFP dans le cadre de la DOETH, des populations à exclure, et des suivis particuliers à prévoir sur certaines populations pour fiabiliser les restitutions et la déclaration.

2.3 Recensement dans l'enseignement supérieur

Dans l'enseignement supérieur, le recensement demeure effectué sous forme d'enquête manuelle (tableau excel).

Le tableau des remontées de l'enquête 2022, relative au recensement 2020 des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), réalisée auprès des établissements de l'enseignement supérieur comporte trois approches :

- Le recensement global (total d'établissements : 153)
- Le détail des établissements RCE seulement (établissements RCE : 107)
- Le détail des établissements Non RCE seulement (établissement non RCE : 46)

3. La DOETH 2022

3.1 Approche liée à la DOETH

La DOETH constitue désormais l'un des fils conducteurs de la politique handicap d'inclusion des personnels, permettant de privilégier une approche globale de cette politique (et non certains aspects seulement).

L'architecture de la DOETH suit le mouvement suivant :

- L'établissement du taux d'emploi (ratio nombre de BOE et assiette des personnels rémunérés), qui peut inciter à réunir les prérequis de cette politique sous la forme d'un recensement des

BOE qui n'est pas figé mais qui est réalisé avec la volonté d'améliorer l'accompagnement des personnes ;

- Les possibles valorisations et déductions, qui peuvent inciter à structurer les fonctions support à cette politique.

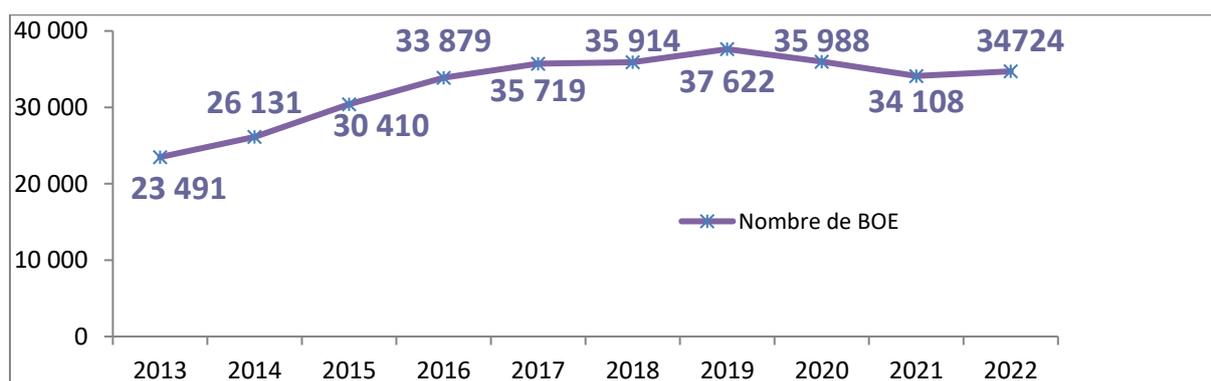
3.2 Résultats de la DOETH 2022

A) Côté MENJ : stabilisation du taux d'emploi (chiffres provisoires).

Au regard de la complexité que revêt la DOETH au MENJ, les résultats font l'objet actuellement d'une vérification par le FIPHFP, ce qui explique que ces résultats soient encore provisoires – à date – et soumis à confirmation dans les semaines à venir.

Le MENJ a été marqué par une baisse structurelle du taux d'emploi sur plusieurs années, notamment du fait de la fin des contrats aidés. Cette année, le taux d'emploi se stabilise, malgré des éléments conjoncturels défavorables (augmentation du périmètre et de l'assiette).

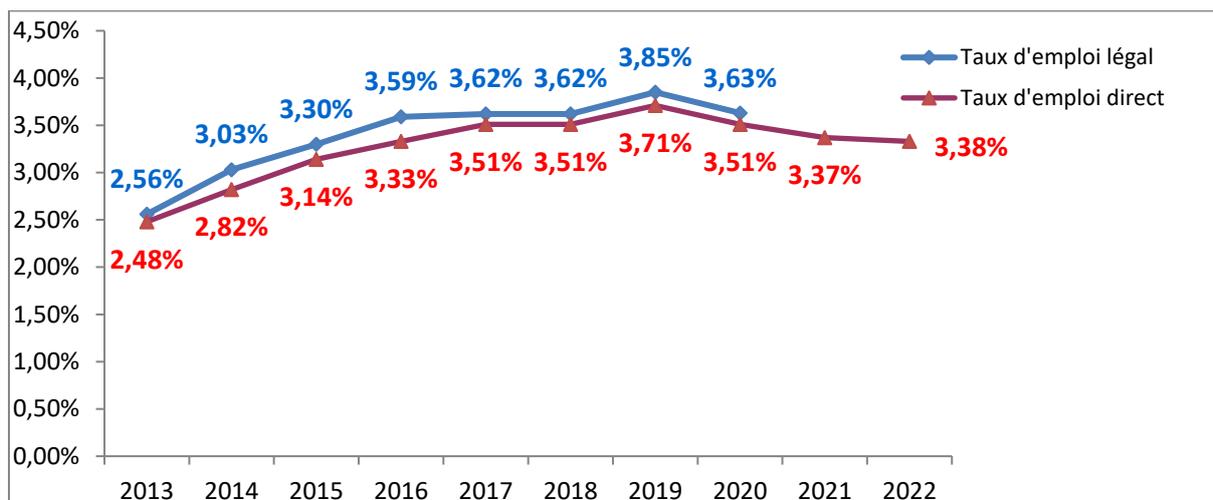
En nombre de Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) : augmentation du nombre de BOE : + 618 BOE (34726) / fin du phénomène des « contrats aidés BOE » (*cf. infra*).



En taux d'emploi :

- **Augmentation de l'assiette** (+ 13 523) [notamment avec l'académie de Mayotte et l'intégration des Sports], entraînant une augmentation du nombre légal de BOE pour le ministère pour atteindre le taux légal,
- **Taux d'emploi 2022 : 3,38% (à confirmer suite aux vérifications du FIPHFP).**

Pour la DOETH 2022, l'augmentation du nombre de BOE couvre l'augmentation de l'assiette. La dynamique « à la baisse » du taux d'emploi, constatée les années précédentes, est stoppée (légère hausse du taux d'emploi). Par ailleurs, l'incidence sur le taux d'emploi ministériel de la fin des contrats aidés BOE disparaît (0% du taux d'emploi).



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de « contrats aidés » BOE	7578	8727	8596	7847	3862	413	0
Part du taux d'emploi ministériel (%)	24,8	33,1	23,9	20,9	10,7	1,2	0

On peut toutefois formuler l'hypothèse qu'une partie de cette population de BOE en contrat aidés s'est vue proposée des contrats d'AESH, mais il n'est pas possible d'évaluer le volume de ce transfert ; il est certain qu'il ne porte pas sur la population totale des contrats aidés.

Récapitulatif global de la DOETH ministérielle :

Valorisation des actions au titre du handicap		
	DOETH 2021 <i>(en comparaison)</i>	DOETH 2022 <i>(provisoire au 30 juin 2022)</i>
Effectif Total Rémunéré (ETR)	1 012 231	1 044 134
Cible (nombre de BOE pour atteindre le taux d'emploi légal)	60 733	62 648
Nombre de BOE recensés	34 108	34 724
Dont nombre de BOE de 50 ans et plus (valorisés à 1,5)	0	1434 <i>(valorisation à 1,5 = 717 unités supplémentaires)</i>
Economies réalisées suite à la valorisation des BOE de 50 ans et plus <i>(Unités valorisées [= retirées du volume des unités manquantes] x Montant unitaire selon effectif employeur [600 pour les employeurs de + de 750 agents] x SMIC horaire au 31/12/N-1 [10,48€])</i>	0 €	717 x 600 x 10,48 = 4 508 496 €
Unités manquantes	26 625	27 207
Contribution annuelle = <i>(Unités manquantes x Montant unitaire selon effectif employeur [600 pour les employeurs de + de 750 agents] x SMIC horaire au 31/12/N-1 [10,48€])</i>	162 146 250 €	171 077 616 €
Déductions de rang 1 Achats STPA <i>Valorisation d'une partie du chiffre d'affaire utile</i>	231 337,67 €	264 311,56 €
Déductions de rang 2 APSH et dépenses assumées en propre par le ministère <i>Absence d'autres sources de financements</i>	8 032 028,41 € <i>(Détails : 7 766 188,89 € d'APSH et 265 839,52 € d'autres dépenses [matériels, formations...])</i>	11 736 812,56 € <i>(Détails : 10 292 005,26 € d'APSH et 1 444 807,30 d'autres dépenses [matériels, formations...])</i>
Sous-total des économies réalisées grâce aux valorisations hors AESH	8 263 366,08 €	16 509 620,12 €
Contribution exigible = contribution annuelle - montant Achats STPA - montant APSH et dépenses assumées en propre par le ministère	153 882 883,92 €	159 076 491,88 €
Déductions de rang 3 AESH <i>Modification du plafonnement entre les deux DOETH</i>	Plafonnement à 90% de la contribution exigible ¹	Plafonnement à 80% de la contribution exigible ²
Contribution due = Contribution exigible – rémunérations AESH	15 388 288,39 €	31 815 298,38 €

¹ 1 658 554 233,95 euros de rémunération d'AESH pour la DOETH 2021.

² 2 032 625 654 euros de rémunération d'AESH pour la DOETH 2022.

B) Côté Enseignement supérieur : augmentation consolidée du taux d'emploi (depuis 2016)

Pour les établissements de l'enseignement supérieur, il est possible de constater que les établissements d'enseignement supérieur progressent, autour de 4% de taux d'emploi.

Il est possible de constater que les établissements d'enseignement supérieur progressent, autour de 4% de taux d'emploi. Ainsi, pour les établissements RCE, le taux d'emploi passe de 3,82 % en 2020 à 3,95 % en 2021, et, pour les établissements non RCE, de 3,65 % en 2020 à 4,21 % en 2021, montrant également les effets bénéfiques de l'animation de réseau renforcée menée par la DGRHB-MIPH depuis le CIH du 16 novembre 2020.

Année de déclaration (DOETH)		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Date d'observation		01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	31/12/2020	31/12/2021
Taux d'emploi direct	établs RCE	2,67 %	2,88 %	3,12 %	3,43 %	3,64 %	3,82 %	3,95% ^[1]
	établs non RCE	2,61 %	2,62 %	2,69 %	2,97 %	2,99 %	3,65 %	4,21%
	taux moyen	2,67 %	2,87 %	3,11 %	3,41 %	3,62 %	3,82 %	3,95%
Nombre de BOE recensés	établs RCE	4 334	4 862	5 318	5 818	6 022	6 656	6 870
	établs non RCE	186	189	195	205	201	225	168
	total	4 520	5 051	5 513	6 023	6 223	6 881	7038

Rappel : pour les établs NON RCE, le recensement porte uniquement sur les personnels rémunérés sous plafond État

Note bene : l'assiette prise en considération est exprimée en ETR (effectif total rémunéré) et selon les critères appliqués par le FIPHFP pour la déclaration.

4. Les partenariats

Les partenariats permettent aux employeurs publics d'établir des relations de travail pérennes avec des partenaires institutionnels, associatifs et d'organisations en général, en vue de les accompagner dans la mise en place du cadre de la fonction handicap.

4.1 Suivi du conventionnement ministériel avec le FIPHFP

Le conventionnement avec le FIPHFP figure dans les prérequis d'une politique handicap (le ministère met en application la quatrième convention de partenariat avec le fonds).

Si le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap permet de présenter les orientations politiques, le plan d'actions déterminé chaque année avec le FIPHFP fixe plus particulièrement certains objectifs chiffrés de mise en œuvre. Il convient notamment d'insister sur les objectifs autre que financiers que ce conventionnement implique, comme par exemple :

- les objectifs en terme de recrutements,

^[1] Pour les établissements RCE, il manque les données pour un établissement.

- les reclassements,
- les résultats en terme de mobilité,
- le nombre d'applications métiers et intranet accessibles (RGAA)...

Rappel de quelques éléments d'information du conventionnement n° C-1409 :

- Une convention cadre entre le FIPHFP et le MEN et 1 plan d'actions annuel.
- 4M€ accordés par an par le FIPHFP.

En terme de crédits handicap, il existe donc une répartition entre les crédits FIPHFP (crédits fléchés) et la part ministérielle (crédits dits « non affectés ») :

- 4M € en 2020,
- 48 842 400 € pour la part MEN.

Les dépenses ne respectant pas les critères d'attribution de financement restent à la charge de l'académie. Une note de financement, transmise aux DRH et aux CH, renseignent sur les modalités permettant de qualifier une dépense au titre du handicap et le rythme des délégations.

Une traçabilité est assurée via une plateforme spécifique au MENJS : la plateforme « HandiActions ». Il importe de rappeler qu'en la matière, le rôle du CH est un rôle de qualification de la dépense, et non celui de suivi de cette dépense.

Des visio-formations en bilatérales sur HandiActions sont réalisées à la fois dans le cadre de la formation initiale des CH et en formation continue.

La convention FIPHFP-MENJS implique un travail conséquent (nombre d'enquêtes, nombre des saisies dans la plateforme HandiActions, suivi d'indicateurs et travail de fiabilisation de ces données...).

4.2 Convention FIPHFP/Conférence des Présidents d'Université (CPU) : incitation des conventionnements pour les établissements d'enseignement supérieur

Le 28 mai 2019, pour une durée de trois ans, une convention-cadre a été signée entre la CPU et le FIPHFP, en vue de favoriser les conventionnements entre le FIPHFP et les universités. La convention intègre la politique handicap en général, sous le double aspect des missions d'établissement (côté étudiants) et des obligations d'employeur public (côté personnels).

En janvier 2022, 17 conventions étaient conclues avec le FIPHFP, ainsi qu'une dizaine de projets en cours.

Cette première convention devra être reconduite, afin de continuer à développer la politique handicap sous tous ses aspects.

Par ailleurs, les conventionnements des établissements d'enseignement supérieur avec le FIPHFP font désormais jouer un rôle différent à la MIPH, en terme d'accompagnement et de pilotage (accompagnement pour la déclaration et en cas de contrôle du FIPHFP, notamment).

4.3 Réflexion pour la conclusion de nouveaux partenariats ministériels avec la sphère associative et autres organisations

Par nature transverse, la politique handicap se traduit également par une ouverture sur l'extérieur, vers d'autres acteurs de cette politique. Ainsi, il est essentiel pour la MIPH de mettre en commun les efforts avec des partenaires – de manière officielle ou institutionnelle – en vue de réaliser l'objectif commun de développement de cette politique.

A) Le maintien des partenariats établis

Ainsi, en 2021-2022, la MIPH a continué ses relations avec CAP EMPLOI, avec plusieurs interventions auprès du réseau CH-MIPH : lors de la formation initiale des nouveaux correspondants handicap, ou encore lors d'une table ronde à l'occasion de l'un des forums des CH de l'enseignement supérieur. Il en est de même avec les MDPH, l'une d'elle ayant pu présenter son organisation et communiquer sur ses attentes en vue d'une prise en charge optimisée des demandes de RQTH des agents. Il en est de même du partenariat avec la MGEN, qui n'est pas spécifique au handicap mais qui fait partie des engagements du ministère (annexe 10).

De manière générale, les formations internes sont des moments privilégiés pour mettre en valeur ces différents partenariats, le ministère à l'avenir les développer davantage.

Ainsi, en lien avec les CH sur les territoires, la MIPH souhaite développer les partenariats déjà établis (MDPH, CAP EMPLOI et MGEN), et se tourner vers de nouveaux partenaires, notamment les CFA en vue de mieux développer l'apprentissage aux MENJS et MESRI.

B) La recherche d'autres partenaires, notamment en vue de développer les actions innovantes

A partir d'avril 2022, une convention-cadre de partenariat et d'innovation a commencé à être rédigée, en vue de développer l'inclusion des personnels en situation de handicap et de renforcer leur accompagnement à tout moment de leur parcours professionnel.

Dans le cadre de ce projet, plusieurs rencontres ont été menées avec des associations et des organisations, pour formaliser le cadre de travail à venir (opérationnel dès la rentrée 2022, avec un projet de signature lors de la SEEPH de novembre 2022).

Ainsi, cette convention-cadre de partenariat a pour objet à la fois de continuer à développer au sein des ministères l'inclusion des personnels et de renforcer leur accompagnement à tout moment de leur parcours professionnel, en lien avec une pluralité d'acteurs associatifs représentant différentes approches.

Plus particulièrement, les parties signataires de cette convention-cadre s'engagent à renforcer les thématiques suivantes :

- **La sensibilisation liée au handicap et à l'inclusion** : par des actions de sensibilisation continues, la recherche de témoignages, l'organisation de campagnes de sensibilisation annuelles [*dont la préparation de la SEEPH*], la préparation de formations adaptées... Ces actions auront notamment pour objet de mettre en valeur les atouts des personnes en situation de handicap, de lutter contre les stéréotypes liés au handicap, et s'adressent à l'ensemble des personnels (encadrants, collectif de travail, personnes en situations de handicap elles-mêmes, etc.).

- **L'accès à l'emploi** : par des actions permettant :
 - une meilleure connaissance des différents métiers des ministères signataires, qu'ils concernent les filières d'enseignement, administratives, techniques et pédagogiques (Jeunesse & Sports) et médico-sociales [*dont la préparation du DUODAY et des suites pouvant y être apportées*]
 - la réflexion sur les formes originales que peuvent prendre ces métiers pour permettre aux personnes en situation de handicap de les exercer en y apportant leurs différents talents
 - l'identification concrète de personnes en études, désireuses de travailler dans les différents métiers de l'Education
 - La construction de parcours progressifs vers l'emploi, à travers le DUODAY, les stages ainsi que le développement de l'apprentissage auprès des BOE.

- **Le maintien dans l'emploi** : par le développement de la connaissance des moyens de compensation du handicap - au sens très large (organisationnels, matériels adaptés, logiciels spécifiques adaptés) - et de leurs évolutions.

- **Les accessibilités par le développement de toutes les formes de l'accessibilité** : accessibilité numérique, accessibilité du bâti, interprétation en langue des signes française (LSF), par langue française parlée complétée (LfPC), transcription écrite en temps réel, transcription braille, transcription d'ouvrages pédagogiques, accessibilité téléphonique, etc.

En complément de ces thématiques, la signature de la présente convention permet à chaque signataire d'engager avec le ministère des expérimentations sur des thématiques préalablement identifiées et liées au plan ministériel. Pour être mises en œuvre, ces expérimentations sont systématiquement détaillées, limitées dans le temps, et font toujours l'objet d'un support contractuel approprié.

Par ailleurs, la liste des signataires initiaux peut être enrichie à tout moment de nouveaux signataires, souhaitant rejoindre le présent partenariat-cadre.

Les signataires de la présente convention-cadre s'engagent à :

1. Développer les thématiques ci-dessus identifiées, dans le calendrier proposé par le ministère (inscription au plan ministériel pluriannuel), selon une approche à la fois commune – constituant un socle de connaissances – et différenciée, en fonction des objets des différents partenaires.

2. Le cas échéant : développer plus particulièrement certaines thématiques, sous forme expérimentale, en vue de renforcer et développer l'inclusion des personnels du ministère. Ces expérimentations prennent la forme d'actions innovantes (marché d'innovation, par exemple) pouvant aboutir, à terme, à des achats inclusifs formalisés.

En septembre 2022, ce sont neuf organisations qui sont prêtes à entrer dans cette convention-cadre, ainsi qu'à co-construire des actions innovantes (***Cf. partie accessibilité numérique pour un exemple***).

Domaine 2 : les « missions cœurs » des correspondants handicap

Au nombre de trois, les missions cœur de métier des correspondants handicap (CH) :

- 1) Sensibilisation, information et formation,
- 2) Recrutement et accueil,
- 3) Maintien dans l'emploi et parcours professionnels.

1. Les missions de sensibilisation, d'information et de formation

Le plan 2017-2019 avait montré, lors de son bilan de mise en œuvre, des faiblesses du ministère de ce point de vue. L'essoufflement constaté des équipes ressources académiques est notamment l'une des causes de la baisse du taux d'emploi constaté depuis deux ans.

En effet, pour illustrer la diversité des points de vue sur le handicap et les différentes approches, il est fondamental de communiquer sous diverses formes, en ciblant des publics différents : les personnes en situation de handicap, les managers et le collectif de travail.

Cette communication passe également par une présentation du cadre de mise en œuvre de la politique handicap d'inclusion des personnels et donc du métier de CH.

1.1 Poursuite des travaux avec la délégation à la communication (DELCOM)

Depuis septembre 2020, plusieurs travaux ont été engagés entre la Delcom ministérielle et la DGRH B-MIPH.

Pour mémoire, ces actions concernaient :

- **Des vidéos sur le métier de CH** (témoignages des CH des académies de Clermont-Ferrand et de Lille), donnant davantage de visibilité au métier de CH et à la politique d'inclusion des personnels.

Liens Education France (sur You tube) :

<https://www.youtube.com/watch?v=-HybCQ2HwDQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=SrWDMBOxEfQ>

- **Des mises à jour des pages Education.gouv :**

Deux pages ont été mises à jour et renommées sur le site ministériel :

_Handicap tous concernés : <https://www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes-99935>

_Emploi et handicap : mieux accompagner la personne en situation de handicap :

<https://www.education.gouv.fr/emploi-et-handicap-mieux-accompagner-la-personne-en-situation-de-handicap-6521>

A chaque fois, l'actualisation s'est accompagnée d'une approche renouvelée, en partant du constat de l'importance du handicap dans la société (Handicap, tous concernés) pour parvenir à la manière de mieux l'accompagner dans le milieu professionnel (accueil, anticipation) et à la mise en œuvre réelle des droits.

En 2022, cet effort s'est poursuivi avec la mise en place en avril 2022 d'un « kit communication » (flyer + affiches), transmis aux CH du SCO en mai 2022 (et présenté lors de la réunion nationale du 17 juin).

Il a été enrichi en juillet 2022 de deux témoignages : celui d'un agent en situation de handicap et celui d'un encadrant, portant sur la prise en compte du handicap dans le « bien vivre au travail » au sein du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et sur la phase de déclaration du handicap par l'agent, étape importante vers une reconnaissance individuelle et collective de la situation, générant la mise en œuvre d'un meilleur accompagnement.



Lien témoignage agent : <https://www.youtube.com/watch?v=gZtSSbgOBrQ>

Lien témoignage encadrant : <https://www.youtube.com/watch?v=hnkEZ4FgV2A>

1.2 Réalisation d'une auto-formation sur la place et la responsabilité des encadrants des personnels en situation de handicap

En novembre 2020, la MIPH avait remporté le « Prix Impulsions » de l'administration centrale.

Pour mémoire : créé en 2013, le « Prix Impulsions » est le rendez-vous des agents de l'Éducation nationale qui souhaitent faire connaître et développer leur idée ou projet de modernisation, de simplification et d'amélioration de leur travail.



La MIPH a gagné le prix impulsions pour l'administration centrale, sur le thème : « Place et responsabilité des encadrants des personnes en situation de handicap : réalisation de trois modules d'autoformation » (pour l'instant à l'état de projet / module en cours de finalisation).

Présentation du projet primé :

■ Idées retenues :

- réaliser une sensibilisation ciblée vers les encadrants au sein des établissements et des académies
- dédramatiser le handicap
- apporter des solutions de premier niveau et valoriser les aides complémentaires apportées par les professionnels : les correspondants handicap (1 CH par académie / réseau animé par la MIPH).

■ Supports cibles : réalisation de modules d'autoformation pour :

- les directeurs d'école et IEN,
- les chefs d'établissement (enseignement public et privé),
- les chefs de service (qu'ils soient en administration centrale, en académie, en DSDEN, etc.),
- les managers en général.

■ Objectifs :

- Obtention d'un traitement adapté de 1^{er} niveau des situations de handicap / mise en place d'un accompagnement RH de proximité axé sur le handicap
- Adoption de la bonne attitude vis-à-vis des personnes en situation de handicap, également dans l'intérêt du ministère (recensement, inscription dans les bases RH...)
- Reconnaissance d'un domaine spécifique et technique, nécessitant une expertise (celle des correspondants handicap)

Désormais, les modules d'autoformation sont tous publiés sur M@gistère.

Lancé en novembre 2021 à l'initiative de la MIPH, le cursus d'autoformation « Recruter et maintenir en emploi les personnes en situation de handicap sans discriminer » s'est enrichi au fil de l'eau de nouveaux modules, jusqu'en juin 2022.

Désormais, cette auto-formation est complète et disponible sur M@gistère en suivant le lien : https://magistere.education.fr/local/magistere_offers/index.php?v=formation#offer=1042

- ✓ Composée au total de 8 modules de moins de 40 minutes (3 modules socles et 5 modules par types de handicap), elle peut être suivie librement et permettre l'obtention de badges pour attester du suivi du parcours.
- ✓ Enfin, si cette autoformation est principalement tournée vers les encadrants, elle est accessible à tout agent intéressé par cette thématique.

Transmission de la publication des modules via la lettre info@RH.

1.3 Retour sur la campagne « Duoday » (lors de la SEEPH de novembre 2021)

60% des établissements et des académies ont répondu à l'enquête relative au DuoDay du 18 novembre 2021 et la MIPH les en remercie.

155 duos (sur 298 programmés) ont été concrétisés dans le SUP et, pour leur première participation, 21 duos (sur 41 programmés) dans le SCO. Le taux de satisfaction pour les CH-organismes ne s'élève donc qu'à 52%. Il est déploré un nombre de candidats bien moins important que les années passées et de nombreux désistements, même de dernière minute.

Pourtant, un large panel de métiers a été proposé, toutes filières confondues : enseignement, recherche, encadrement, gestion, pilotage, accueil, logistique, santé et sociale, ingénierie et technique, filière des bibliothèques et même muséologie !

- **Modalités d'organisation**

En interne des établissements, une meilleure organisation est soulignée par certains avec la participation des cellules étudiantes et du service de communication qui ont contribué à relayer l'événement par différents médias : newsletter, mailings, affichages, diffusions de témoignages sur site web ou réseaux sociaux, ...

Quelques académies mentionnent l'implication de leur service de communication, du recteur ou encore du DRH.

L'organisation de la journée représente un travail considérable qu'il convient d'anticiper en raison, notamment, de l'outil mis à disposition pour l'événement qui n'est pas toujours intuitif. En outre, les candidats n'ont pas toujours été informés de leur inscription par les organismes accompagnateurs et ceux-ci n'ont pas toujours finaliser les inscriptions sur la plateforme, voire n'étaient pas informés de leur rôle en matière de signature de convention.

- **Retours des participants**

Les personnes accueillies apprécient la qualité de l'accueil de la part des équipes, des tuteurs et de l'institution. Outre le bénéfice retiré par la mise en valeur de leurs compétences, cette journée permet à certaines personnes de réorienter leur reconversion professionnelle ou leur recherche d'emploi, et pour d'autres de découvrir un métier.

Une prise de conscience de l'employabilité des personnes en situation de handicap est faite par le collectif de travail alors que les tuteurs apprécient les échanges fructueux partagés avec leur binôme et que certains accepteraient, à l'issue, de prendre des stagiaires.

- **Suite donnée au DuoDay**

Outre les nombreuses informations transmises relatives aux différents types de recrutement en académie ou en établissement, ainsi que les conseils prodigués en matière de CV et lettre de motivation, s'il n'est pas donné systématiquement une suite à la journée, un nombre croissant de propositions est constaté : immersion plus longue pour les personnes volontaires, plusieurs recrutements envisagés (CDD, PEC, vacations, ...), une dizaine de stages et des offres à l'étude envers les étudiants.

- **Communication, sensibilisation**

Les académies ne semblent pas utiliser encore pleinement l'excellent vecteur de communication que représente le DuoDay sur le handicap, ceci peut être dû à l'éloignement du service de communication du CHA et aussi au signalement fait par une académie sur le télescopage avec la « journée nationale de lutte contre le harcèlement à l'école » qui a quelque peu occulté le DuoDay ...

Les établissements, plus rôdés à l'exercice, ont réalisé des interviews et projeté plusieurs actions pour 2022 : présentation des métiers de l'université, organisation d'un forum emploi sur un campus, réalisation d'un DuoDay inversé avec un ESAT, accueil de stagiaires, ou encore découverte de métiers sur lesquels des besoins auront été identifiés préalablement.

- **Conclusion et perspectives**

Une première édition académique en demi-teinte, avec une participation limitée en raison de différents facteurs dont celui de l'importante charge de travail nécessaire à la mise en œuvre de l'événement et la difficulté de mobiliser à grande échelle.

Comparativement à l'édition 2020, l'édition 2021 semble plutôt réussie en termes de participation et d'investissement pour les établissements d'enseignement supérieur.

Si tout le monde s'accorde pour souhaiter renouveler l'opération, un changement de paradigme reste à trouver... En effet, l'objectif de l'événement concernant la sensibilisation paraît atteint (nombreux tuteurs et collectif de travail touché) mais celui de l'insertion professionnelle des participants reste limité.

Enfin, l'ouverture plus significative du DuoDay aux étudiants en situation de handicap pourrait représenter une réelle voie d'insertion pour certains d'entre eux, par le biais de stages puis de l'alternance.

1.4 Participation du réseau CH-MIPH aux Journées Nationales des référents handicap étudiants (JNRH)

Le MESRI a organisé en partenariat avec l'association APACHES et Aix Marseille Université (AMU) les journées nationales des référents handicap (JNRH) étudiants, les 31 mars et 1^{er} avril derniers à Marseille.

En 2022, les JNRH ont réuni 150 référents handicap des établissements d'enseignement supérieur et ont été l'occasion d'initier des rapprochements entre les référents handicap dédiés aux étudiants en situation de handicap et les correspondants handicap en charge des personnels. La thématique retenue pour ces journées était ***l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap***.

La MIPH est intervenue à l'occasion d'une table ronde consacrée à l'accès à l'emploi public visant à présenter les dispositifs réglementaires, actions et outils mis en place afin de favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap dans l'emploi public.

Par ailleurs, plusieurs correspondants handicap ont pu intervenir, notamment en vue du renforcement des liens entre RH (pour les étudiants) et CH (pour les personnels), dont les liens sont indispensables pour une insertion professionnelle réussie des étudiants en situation de handicap, en illustration d'un groupe de travail régional au sein de la région académique BFC.

- ✓ *Cette journée a permis de croiser les regards sur les évolutions des pratiques et de partager les expériences sur les politiques mises en place.*
- ✓ *Un flyer a été réalisé pour l'occasion afin de favoriser l'insertion professionnelle des étudiants et renseigner sur les différentes voies d'accès à la fonction publique.*

1.5 Autres actions de sensibilisation

a) Nouveaux outils de communication par le club des employeurs d'Ile-de-France

Le club des employeurs conventionnés d'Ile-de-France a réalisé de novembre 2020 à juillet 2021 des travaux en groupe de travail restreint sur le thème du groupe : « *Le référent handicap et son organisation pour suivre et déployer la politique handicap* ».

Plusieurs constats :

- Le référent handicap ne peut mener seul une politique handicap.
- L'organisation est essentielle pour conduire une politique handicap et piloter une convention.

Les enjeux:

- Partager les pratiques et l'expérience pour développer une politique handicap efficiente.

Les sous-thèmes traités:

- Pilotage

*Communication

*Gestion administrative

Thèmes faisant l'objet d'un nouveau travail de groupe

**Recrutement > LECLUB#2*

**Maintien dans l'emploi > LECLUB#3*

Vous trouverez sur *youtube* les quatre mini-vidéos réalisées par nos collègues :

- ⇒ Rôle du référent handicap - Intro
https://www.youtube.com/watch?v=Pz2TV5wl6_Y&feature=youtu.be
- ⇒ Rôle du référent handicap – le pilotage
<https://www.youtube.com/watch?v=bI323SAsDhY>
- ⇒ Rôle du référent handicap – la gestion administrative
<https://www.youtube.com/watch?v=J39acFR7hSw>
- ⇒ Rôle du référent handicap – la sensibilisation
<https://www.youtube.com/watch?v=KXAAsaKDjVgw>

Par ailleurs, dans le même état d'esprit de partage d'expérience entre référents/correspondants handicap des différentes fonctions publiques, vous trouverez ci-dessous deux liens intéressants :

- ✓ Un guide élaboré par l'ANFH pour la Fonction publique hospitalière : <https://handicap.anfh.fr/outils-de-gestion>

- ✓ Une vidéo réalisée par un ergonomiste qui donne avec humour un aperçu de ses missions : https://www.linkedin.com/posts/martin-chadoin-a1555a67_%C3%A0-la-demande-de-la%C3%A9grh-esg-uqam-jai-ugcPost-6729050097155371009-L8Aw/

**b) Communication spécifique réalisée par l'Association des Journées de l'Intendance (AJI) :
« accueil des personnes en situation de handicap : comment ça marche ? »**

Cet article est un rappel de la communication faite, transmise à tous les membres de cette association (établissements publics locaux d'enseignement pour la plupart) :

« Depuis la rentrée, peut-être accueillez-vous dans l'établissement une personne en situation de handicap ? Ou encore connaissez-vous une personne en situation de handicap sur votre lieu de travail ? Vous êtes vous-même en situation de handicap et ne savez pas quelles démarches entreprendre ?

A savoir, à l'Éducation nationale :

- Un réseau de correspondants handicap existe pour vous informer, vous accompagner, vous aider dans les démarches (aménagement de postes, réponses adaptées en fonction des handicaps et des évolutions), etc.
- Les correspondants handicap académiques peuvent être sollicités directement et s'appuient sur des réseaux de proximité (médecin du travail, assistant de vie sociale, RH de proximité, conseiller mobilité carrière...). »

Mission 2 : recrutement et accueil

Si le recrutement ne peut à lui seul permettre l'atteinte du taux d'emploi légal exigé de 6%, il est un indicateur traditionnel et important, dans la mesure où il montre la politique volontariste de l'employeur en la matière et fixe un objectif à atteindre.

Les objectifs sont fixés pour le MENJS, dans le cadre du plan pluriannuel d'actions. Les données sont également remontées des établissements d'enseignement supérieur, qui, dans le cadre de l'autonomie, fixent leurs objectifs propres. Les personnels de l'enseignement privé sous contrat d'association avec l'Etat figurent dans le périmètre des recrutements (gérés par le rectorat en lien avec le CH).

A) Les recrutements pour le MENJS

- Rappel des objectifs du plan pluriannuel :

Prévisions recrutements 2020-2022				
	2020	2021	2022	Total
Personnels enseignants 1 ^{er} degré public	80	80	80	240
Personnels enseignants 2 nd degré public	230	230	230	690
Personnels enseignants privé	20	20	20	60
Total personnels enseignants	330	330	330	990
Personnels ASS *	*6% des concours pour les ASS et 6% des recrutements pour les apprentis			
Apprentis *				

- Recrutements effectués en 2021 :

Synthèse de l'ensemble des recrutements opérés en 2021 tout périmètre confondu :

	Moins 25 ans	25-40	41-55	+ 55 ANS	Total
SCO					
ADMIN	3	62	87	18	170
ENS 1D	11	86	30		127
ENS 2D	21	137	119	19	296
SPORTS		1			
Sous-total	35	286	236	37	593
SUP (NON RCE)					
ART 93			1		
CONCOURS SUP		1			
DOCTORAT	1	1			
APPRENTI SUP			1		
LOI 84		6	5		
CONTRACTUELS BOE			5		
Sous-total	1	8	12		
Total	36	294	248	37	615

Bilan recrutements 2021 SCO	CORPS	Objectifs	Nb de recrutements 2021			total recrutements 2021 réalisés	% de réalisation 2021
			Voie contractuelle D95	Contrats L84	Concours		
	Ens public 1er degré	80	50	1	65	116	145
	Ens public 2nd degré	230	109	25	125	259	112.6
	Sous-total Ens Public	310	159	26	190	375	120.9
	Maitre privé 1er degré	20	7	2	1	10	50
	Maitre privé 2nd degré	20	19	13		32	160
	Sous-total Ens privé	20	26	15	1	42	210
	ASS, ATRF	175	117	37	19	173	98.8
	dont AAE	22	6			6	27.2
	Apprentis	80				3	3,75
	TOTAL général 2021	585	302	78	210	593	101,37

Les recrutements réalisés en 2021 sont conformes aux prévisions avec un taux de 101% de réalisation contre 103% en 2020 avec 603 recrutements. Quelques difficultés sont observées s'agissant du recensement et de la remontée des recrutements par concours, notamment concernant les enseignants du premier degré, ainsi que le recrutement des apprentis (pour lesquels aucun financement dédié n'est prévu pour soutenir ces recrutements en académie), ou encore le recrutement des AAE qui ne sont pas forcément réalisés malgré les objectifs prévisionnels fixés. On relève toutefois un taux supérieur aux objectifs, auquel a contribué l'enseignement privé grâce à une augmentation de ses recrutements.

Recrutements 1^{er} degré :

On observe une diminution des recrutements d'enseignants dans le premier degré en 2021, par rapport à l'année 2020 (156 pour mémoire). Les recrutements par la voie contractuelle et par concours sont à un niveau relativement similaire.

Recrutements 2nd degré :

S'agissant des recrutements réalisés pour le second degré, ils se maintiennent au niveau de 2020 où 264 recrutements avaient été enregistrés. Pour les corps concernés, on observe un équilibre entre deux voies de recrutement : voie contractuelle et concours.

Recrutements des enseignants de l'enseignement privé sous contrat :

La tendance observée l'an dernier pour les recrutements dans l'enseignement privé semble se confirmer avec 32 recrutements en 2021 contre 30 en 2020, répartis en 1/3 pour le premier degré et 2/3 pour le second degré.

Il convient de rappeler que le recrutement dans l'enseignement privé n'est pas complètement à la main du ministère chargé de l'éducation nationale. Même si celui-ci est bien l'employeur des maîtres contractuels et agréés, les établissements procèdent à un pré-recrutement conditionnant les futurs candidats à obtenir un accord du chef d'établissement ou d'une commission lorsque l'établissement adhère à un accord pour l'emploi prévoyant la mutualisation de cette procédure avant de pouvoir déposer leur candidature auprès du rectorat. Les établissements se réclamant d'un projet éducatif reconnu par l'épiscopat regroupent 95% des élèves scolarisés dans l'enseignement privé et représentent 97.5% des établissements sous contrat.

Recrutements des personnels ASS :

Pour les personnels ASS, on constate une reprise des recrutements à un niveau similaire à celui de 2019 où il s'établissait à l'identique de celui de cette année, soit 173 unités ; l'année 2020 ayant été

moins féconde avec 146 recrutements seulement. Il s'agit principalement de recrutements par la voie contractuelle au titre du handicap pour les 2/3. Le recrutement des AAE reste très limité du fait de la difficulté à trouver des profils qui correspondent au niveau de diplôme attendu par rapport aux postes et missions proposées.

Les recrutements d'apprentis :

Concernant plus particulièrement l'apprentissage, deux catégories d'apprentis sont présentes au MENJS : les alternants MEEF (dans le cadre de la préprofessionnalisation des enseignants) et les apprentis classiques.

La réforme de l'apprentissage portée par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a débuté au 1^{er} janvier 2019. Sa mise en place est progressive mais a engendré des bouleversements dans l'organisation des contrats et leurs modalités de financement, ce qui a amené certaines académies à faire le choix de ne plus recruter d'apprentis. Cette tendance confirmée en 2020, se poursuit en 2021 dans la mesure où aucun financement dédié n'est prévu pour la rémunération des apprentis en situation de handicap, laissant la charge de celui-ci aux académies, sans compensation et malgré une volonté affirmée dans le cadre de la convention entre le FIPHFP et le MENJS d'afficher des cibles de recrutements de BOE pour cette voie. C'est ainsi que 3 recrutements d'apprentis BOE ont été enregistrés en 2021 contre 7 en 2020.

Détail des apprentis BOE classiques en 2021 (MENJ)

Académie	Apprentis F/H	Intitulé du diplôme préparé
Lille	2F	Brevet professionnel Assistant de gestion administrative et financière
Orléans-Tours	1F	Licence gestion administrative et ressources humaines
Total	3 apprentis (3F)	

Concernant l'enseignement supérieur, ce sont 18 contrats d'apprentissage qui ont été conclus par les établissements, et un apprenti BOE titularisé au titre de l'article 91 LTFP.

- Le développement des relations avec l'enseignement privé

**Communication auprès des chefs d'établissement de l'enseignement privé*

Des pages dédiées au recrutement par la voie contractuelle au titre du handicap du site ministériel sont disponibles pour ce qui concerne les maîtres de l'enseignement privé. Par ailleurs, la fiche technique sur le recrutement par la voie contractuelle au titre du handicap pour les maîtres relevant de l'enseignement privé, finalisée en 2021 sera actualisée des dernières publications réglementaires et mise à jour dans le cadre des travaux du GT « Recrutement » qui sera lancé à l'automne, commun à l'ensemble des filières métiers (public, privé), avant d'être adressée aux gestionnaires académiques et départementaux s'occupant des établissements de l'enseignement privé dans les rectorats et les DSDEN pour les aider dans la mise en œuvre de ce type de recrutement.

**Présentation du plan pluriannuel d'actions auprès du CCMMEP et rencontre du SGEC*

Les pistes de travail évoquées lors du Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé sous contrat (CCMMEP) du 15 octobre 2020 et de la rencontre avec le secrétaire général de l'enseignement catholique du 21 janvier 2021 n'ont pu voir leur concrétisation en 2022 faute de disponibilité de l'ensemble des partenaires. Il s'agit d'un chantier qui sera réinvesti pour approfondir les travaux déjà menés.

Ainsi les thèmes suivants sont envisagés : les relais handicap, pour assurer un maillage territorial avec l'enseignement privé, la participation de l'enseignement privé dans les actions académiques (GARH, par exemple), la sensibilisation au recrutement de personnes en situations de handicap et à leur accompagnement (notamment auprès des directeurs diocésains, des présidents ou vice-présidents des organisations représentatives des chefs d'établissement, des responsables des services de recrutement ou encore des directeurs des Instituts de Formation Supérieurs de l'Enseignement Catholique (IFSEC), mais aussi à la politique handicap ministérielle, etc.

Par ailleurs, même si l'enseignement demeure majoritaire, les établissements d'autres confessions seront également associés dans le projet.

B) Détail des recrutements effectués sur l'année 2021 dans l'enseignement supérieur

Les recrutements dans l'enseignement supérieur ont progressé passant de 294 au total en 2020 (ou 337 avec les doctorants) à **340 au total en 2021** (dont 1 apprenti BOE titularisé par un établissement non RCE) **ou 381 en comptant les doctorants**. Les voies de recrutement évoluent au profit des contrats relevant des articles 4 et 6 de la loi n°84-16, les recrutements contractuels au titre du handicap diminuant en proportion.

C) Les nouveaux dispositifs RH (articles 91 et 93 LTFP)

Désormais, trois notes, intégrant des fiches techniques relatives à ces expérimentations ont été réalisées par la mission à l'intégration des personnels handicapés (DGRH B-MIPH), la volonté du ministère étant de mettre en place ces dispositifs sur l'ensemble des filières.

La démarche a été déclinée en plusieurs temps :

- Note détaillée DGRHB-MIPH n°2021-0028 du 26 août 2021 explicitant les modalités de mise en place des dispositifs.

Elle est accompagnée de quatre annexes, en vue de permettre une mise en place progressive des dispositifs concernés :

- « démarche commune et spécificités de chaque dispositif » ;
- deux « fiches techniques » (une par dispositif) ;
- une « proposition de texte d'information », à adapter en fonction des académies

- Note DGRHB-MIPH n° 2021-0057 du 12 janvier 2022 donnant des « compléments d'information concernant la mise en place des dispositifs expérimentaux prévus aux articles 91 et 93 LTFP, sur l'évaluation des besoins de recrutements et la mise en place des commissions d'aptitude professionnelle

- Note DGRHB-MIPH 2022-005663 du 8 juin 2022 relative aux « étapes de mise en place des dispositifs expérimentaux prévus à la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique (articles 91 et 93 LTFP) qui précise des éléments de calendrier pour le déploiement des deux dispositifs.

Ces notes illustrent la construction expérimentale de ces dispositifs. Pour information, un document de synthèse sera réalisé par la MIPH courant 2023 (sous forme de circulaire), afin de mieux guider les services dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Perspectives : un GT spécifique sur les recrutements sera lancé courant 2022-2023, en vue de mener une réflexion en amont sur les besoins en recrutement (concours, recrutement spécifique via le décret de 1995, pertinence d'actionner les nouveaux dispositifs RH).

Pour mémoire, les articles 91 et 93 LTFP entrent dans le champ de l'article 10 du décret de 1995 prévoyant que 6% des postes offerts aux concours sont réservés aux modalités spécifiques de recrutement des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, les recrutements « contractuels BOE » et « promotion-détachement » font l'objet de la publication d'un avis de recrutement sur le site de l'autorité de recrutement et sur le site de la DGAFP « SCORE » : supch@enseignementsup.gouv.fr

Il importe de remarquer que ces nouveaux dispositifs ont nécessairement un coût en gestion pour la MIPH pour leur mise en œuvre, notamment en ce qui concerne certaines phases stratégiques: campagne de recensement, dialogue de gestion pour la mobilisation des supports RH, accompagnement des académies et des établissements, proposition d'un cadre de déploiement des dispositifs, suivi de la distinction entre l'autorité de recrutement et l'autorité de nomination, questions réglementaires liées au suivi et à la composition des commissions et des calendriers, etc.

D) Suites des recrutements contractuels de l'année 2020

La MIPH a diligenté une enquête sur les suites des recrutements contractuels au titre du handicap (sur le fondement de l'article L352-4 du code général de la fonction publique et décret n°95-979) suite à la demande des organisations représentatives.

Il ressort que 313 recrutements contractuels avaient été réalisés en 2020 tous corps confondus répartis en 180 enseignants du public, 20 relevant de l'enseignement privé et 117 IATSS.

Ces données reprennent les données de recrutement de l'année 2020, en tenant compte également des contractuels qui ont pu être recrutés en 2019 mais qui, du fait d'interruption de leur contrat en raison de congés de maladie, congés de maternité, étaient toujours en contrat (position de contractuels BOE) à la date d'observation de l'enquête (01/09/2021).

Ainsi, la répartition entre les filières administratives, corps d'enseignement, d'éducation et d'orientation relevant du public et du privé, s'établit ainsi qu'il suit :

Répartition des Suites de recrutement 2020 par académie, sexe et filières

Académies	Admin		Privé		Public		TOTAL	
	Somme de Nb F	Somme de Nb H	Somme de Nb F	Somme de Nb H	Somme de Nb F	Somme de Nb H	Somme de Nb F	Total Somme de Nb H
Administration centrale	3	2					3	2
Aix-Marseille	4	3			8	4	12	7
Amiens	2	0			5	5	7	5
Besançon	2	2			2	2	4	4
Bordeaux	6	1			8	2	14	3
Caen	3	0	1	0	4	0	8	0
Clermont-Ferrand	2	2			2	0	4	2
Créteil	7	5	1	0	7	4	15	9
Dijon	3	0	1	0	4	3	8	3
Grenoble	4	0	0	2	13	7	17	9
Guadeloupe								
Lille	3	0	1	0	7	1	11	1
Limoges					0	1	0	1
Lyon	4	2	1	1	3	5	8	8
Martinique	3	0					3	0
Mayotte								
Montpellier	6	0	1	1	7	8	14	9
Nancy-Metz	3	0			2	2	5	2
Nantes	4	1	8	0	9	7	21	8
Nice	3	0					3	0
Orléans-Tours	3	0	1	0	3	3	7	3
Paris	3	0			0	3	3	3
Poitiers	4	0			7	1	11	1
Reims	5	0			3	1	8	1
Rennes	2	0			3	3	5	3
Réunion	1	0			1	1	2	1
Rouen	4	1			10	1	14	2
Strasbourg	4	1			3	2	7	3
Toulouse	2	0	0	1	2	1	4	2
Versailles	3	4	1	0	3	2	7	6
Total général	93	24	16	5	116	69	225	98
TOTAL Filières	117		21		185		323	

Un suivi particulier est opéré par le réseau des correspondants handicap sur cette population. Le détail par corps est en annexe de ce bilan.

E) Focus sur l'apprentissage BOE

Qu'il s'agisse du MENJS ou des établissements d'enseignement supérieur autonomes, le constat dressé est celui d'un manque de développement de la filière de l'apprentissage pour les recrutements de personnels.

Cette difficulté a été identifiée et fait l'objet d'échanges avec différents interlocuteurs, en vue de créer les passerelles nécessaires au développement de cette voie de recrutement. Ainsi, plusieurs pistes sont envisagées, comme :

- le développement à grande échelle des relations entre les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIOIP) et les bureaux d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) ;
- le renforcement des relations entre les référents handicap étudiants et les correspondants handicap à l'inclusion des personnels (au sein de ces établissements mais également plus largement au sein de la sphère éducative ;
- d'un point de vue financier, l'obtention d'une enveloppe sanctuarisée sur le budget de la masse salariale (en titre 2).

Participation du réseau CH-MIPH aux Journées Nationales des référents handicap étudiants (JNRH)

Le MESRI a organisé en partenariat avec l'association APACHES et Aix Marseille Université (AMU) les journées nationales des référents handicap (JNRH) étudiants, les 31 mars et 1er avril derniers à Marseille.

Cette année, les JNRH ont réuni 150 référents handicap des établissements d'enseignement supérieur et ont été l'occasion d'initier des rapprochements entre les référents handicap dédiés aux étudiants en situation de handicap et les correspondants handicap en charge des personnels. La thématique retenue pour ces journées était ***l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap***.

La MIPH est intervenue à l'occasion d'une table ronde consacrée à l'accès à l'emploi public visant à présenter les dispositifs réglementaires, actions et outils mis en place afin de favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap dans l'emploi public.

Par ailleurs, plusieurs correspondants handicap ont pu intervenir, notamment en vue du renforcement des liens entre RH (pour les étudiants) et CH (pour les personnels), dont les liens sont indispensables pour une insertion professionnelle réussie des étudiants en situation de handicap, en illustration d'un groupe de travail régional au sein de la région académique BFC.

- ✓ *Cette journée a permis de croiser les regards sur les évolutions des pratiques et de partager les expériences sur les politiques mises en place.*
- ✓ *Un flyer a été réalisé pour l'occasion afin de favoriser l'insertion professionnelle des étudiants et renseigner sur les différentes voies d'accès à la fonction publique.*

Autres actions de développement :

- ✓ GT en lien avec la région académique Bourgogne-Franche-Comté (en lien avec le DTH, les académies et certains établissements d'enseignement supérieur) : développement de l'apprentissage et des relations référents handicap étudiants et correspondants handicap
- ✓ Réalisation d'un document de sensibilisation aux voies d'accès à la fonction publique (cf. annexes)

Mission 3 : maintien dans l'emploi

En tant que troisième pilier, le maintien dans l'emploi est fondamental : il permet non seulement aux employeurs de proposer des solutions lorsque les agents sont confrontés à une maladie, des difficultés de santé ou à une situation de handicap, mais aussi d'accompagner ceux-ci dans leur réflexion lorsque le maintien dans les fonctions d'origine n'est plus possible afin de leur proposer des parcours de poursuite de carrière et valorisant pour surmonter leurs difficultés.

Ce pilier est donc très riche en thématiques variées, allant de l'aménagement matériel de poste au dispositif de promotion-détachement, en passant par les dispositifs spécifiques à l'Education nationale (allègements de service, postes adaptés) réservés à certaines catégories de personnels au regard des contraintes de leur poste sans oublier l'accompagnement vers le reclassement (avec la PPR et le détachement sur un poste de grade équivalent ou inférieur...).

Propos introductifs

Procédure d'accueil des nouveaux arrivants : recensement BOE dans les bases RH et prise de contact avec la personne dans le cadre de l'accompagnement

L'accueil et l'intégration des personnels en situation de handicap est une priorité du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, qui doit être mise en œuvre dès la réussite à un concours ou lors d'une mutation dans un autre département ou une autre académie.

La connaissance des droits des personnes en situation de handicap dans le cadre professionnel et l'identification du bon interlocuteur à solliciter n'étant pas toujours aisées, notamment pour les personnels affectés dans les départements, la DGRHB-MIPH s'attache à informer les personnels lauréats de concours, les agents nouvellement recrutés, et les agents affectés suite à mutation et ayant fait valoir une situation de handicap (et en fonction des corps et de l'accès à ces informations) de l'existence d'un correspondant handicap par académie et à l'administration centrale et des possibilités d'aménagement de poste. A cette fin, un message leur est adressé par la DGRHB-MIPH.

Parallèlement, afin d'aider à cette mise en relation et ainsi répondre aux objectifs assignés dans le Plan pluriannuel d'insertion professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap et/ou d'inaptitude 2020-2022, la DGRHB-MIPH communique aux correspondants handicap (depuis juillet et au fil de l'eau) la liste des personnels concernés relevant de leur ressort académique. L'objectif est de pouvoir entrer en relation, s'assurer de la qualité du renseignement des bases RH, orienter les personnes vers les bons interlocuteurs et prévenir les éventuels besoins avant que les premières difficultés n'apparaissent.

Postes adaptés CNED : bilatérales avec le CNED

La MIPH a initié, à partir de 2021, des bilatérales avec le CNED afin d'accompagner les situations d'enseignants affectés en poste adapté au CNED.

Ces échanges sont l'occasion d'avoir deux approches complémentaires : à la fois globale (approche « macro » en abordant des difficultés liées au pilotage, aux procédures de suivi de cette population (réemplois et PA), au respect des modalités d'affectation et d'exercice des missions des enseignants), mais aussi aux questions d'ordre individuel (suivi des situations les plus complexes pouvant nécessiter parfois l'intervention de la MIPH) ainsi que tout sujet ayant trait à la gestion des enseignants en poste adapté (équipements informatiques, procédures de gestion par les académies d'origine...).

Ainsi, 3 réunions se sont tenues au cours de l'année 2021-2022 (le 5 juillet et le 6 décembre 2021 ainsi que le 5 juillet 2022).



A) Les aménagements de poste de travail

⇒ **Cf. partie 3 « crédits handicap ».**

⇒ **Zoom sur les aides humaines : répartition par corps accompagné :**

Au titre des aménagements de poste et pour être maintenu dans l'emploi dans des conditions adéquates, un agent peut se voir attribuer une aide humaine pour l'assister dans les tâches matérielles qu'il ne peut effectuer lui-même, sans substitution de celui-ci dans l'exercice de son métier. L'accompagnement se déroule sur le lieu de travail.

Depuis 2014, l'assistance des personnels exerçant en école ou établissement est assurée par des accompagnants de personnels en situation de handicap (APSH) recrutés sur des contrats d'AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap), car le statut d'APSH n'existe pas. Pour les autres personnels qui exercent leurs fonctions dans les rectorats ou DSDEN, des vacataires ou des contractuels sont recrutés car les AESH ne peuvent pas exercer ailleurs qu'en établissements scolaires.

Assistance humaine					
Rentrée scolaire	Nombre d'agents accompagnés	Moyenne horaire hebdomadaire	Total nombre d'heures hebdomadaire	Nombre d'AED/AESH recrutés	Type de handicap*
2019	760 dont 657 enseignants 81 administratifs 8 techniques 8 pers de direction 5 pers med-soc 1 AED	22h24	16 747h	731	visuel 26% moteur 42% auditif 4% maladie 9% autres 19%
2020	775 dont 673 enseignants 80 Administratifs 6 Filière recherche et formation 10 Pers. De direction 6 Per. Med-social	22h39	17443h	715 AESH 36APSH Contractuels autres ou vacataire pour le reste (une vingtaine)	Auditif (34) : 4.5% Moteur (330) : 42.5% Visuel (210) : 27% Maladie (75) : 10% Autres (126) : 16%
2021	726 632 enseignants 10 Pers. Dir 66 Admin, 11 Filière R&F 7 Med-social	22h73	16 501h	726 AESH	Auditif (20) : 2.8% Moteur (287) : 39.5% Visuel (201) : 27.7% Maladie (70) : 9.6% Autres (148) : 20.4%

En 2021, dans le cadre de l'enquête MIPH sur les aides humaines, le nombre de bénéficiaires remontés a légèrement diminué pour se retrouver au niveau de 2019 et se situer à 726 personnels pour un volume d'heures annuelles attribuées à hauteur de 16 501 h. Les principaux bénéficiaires sont les professeurs certifiés (36.6%), les professeurs des écoles (31.5%), puis dans une moindre mesure les professeurs de lycées professionnels et agrégés (4.5%), les heures restantes se répartissant entre les autres corps.

Toutefois, ces données ne sont pas complètement en cohérence – pour une trentaine d'agents – avec les dépenses liées à l'accompagnement par un auxiliaire dans l'exercice des activités professionnelles saisies dans HandiActions, qui s'élèvent à 9 283 806,55 € en 2021 pour 690 agents (*données issues d'Handiactions – bilan convention 15 février 2022*).

Retour sur le GT APSH :

Un groupe de travail sur les Accompagnants des personnels en situation de handicap (APSH), animée par la DGRHB-MIPH, s'est réuni courant 2021-2022, avec quatre académies participantes (Besançon, Créteil, Guyane et Versailles) afin de proposer des pistes de réflexion et des outils pour la gestion des aménagements concernant les aides humaines, ceux-ci constituant une des formes d'aménagement des plus conséquentes.

Ce groupe de travail, complété d'un groupe académique de relecteurs, par points d'étapes, a pu aborder les thématiques suivantes :

- Séance 1 : présentation de l'organisation de l'académie concernée
- Séance 2 : réglementation applicable, recrutement (vivier, type de contrat et avenant)
- Séance 3 : Conditions de travail et modalités d'exercice des fonctions, rémunération et gestion
- Séance 4 : Missions et fonctions
- Séance 5 : Formation et valorisation professionnelle

Un livrable a été produit dressant de manière synthétique un premier état des lieux de cette fonction (tant au niveau des missions que du statut, accompagné d'annexes sous la forme de propositions de fiches de postes à adapter en fonction des situations locales.

Perspectives : Tous les aspects n'ont pas été abordés, et ce premier travail appelle à terme d'autres réflexions, sans doute dans un cadre élargi (avec d'autres interlocuteurs : RH, financiers ou encore pédagogiques).

B) Le bilan des opérations de mutation

***Mutations des enseignants du 1er degré :**

17 179 candidats au niveau national ont participé à la mobilité dans le 1^{er} degré en 2021 (contre 16 259 en 2020). **21.04% ont obtenu une mutation.**

392 demandes en 2021 (contre 353 en 2020) ont fait l'objet d'une **bonification exceptionnelle de 800 points** : parmi eux, **379** ont obtenu satisfaction soit un **taux de 96.68%** (taux de 97.73% en 2020)

409 candidats ont bénéficié d'une **bonification de 100 points** en 2021 (contre 321 en 2020) ; parmi eux, **119** candidats ont obtenu satisfaction, soit un **taux de 29.1%** (contre 21.04% en 2020).

Année	2019	2020	2021
Nombre de candidats	16 704	16 259	17 179
Nombre de candidats mutés	3 921	3 790	NC
Taux de mutation (taux satisfaction)	23,47%	23,31%	21.04%
Nombre de candidats ayant obtenu sa mutation avec une bonification de 100 points au titre handicap	253	321	409
Nombre de candidats ayant obtenu sa mutation avec une bonification de 800 points au titre handicap	380	353	379

***Mutations des enseignants du 2nd degré :**

26 496 enseignants du second degré ont formulé une demande de mobilité en 2021 (contre 25 877 en 2020). Parmi eux, 6725 titulaires/15958 ont obtenu leur mutation, soit un taux de **42.1%** (44.2 en 2020) et tous les néo-titulaires ont obtenu leur mutation, dont 53.67% sur leur vœu 1 (contre 54.67% en 2020).

En 2021, **1112 bonifications** ont été accordées au titre du handicap (**538 à 100 points et 574 à 1000 points**), soit une augmentation de 9.8% par rapport à 2020. (Elles représentent environ 2% de la population).

907 demandeurs ont obtenu une mutation au titre du handicap, soit **un taux de mutation de 81.6%** (parmi eux 454 titulaires avec un taux de satisfaction de 50.1%)

Les agents mutés avec une **bonification de 100 points** sont au nombre de **350**, soit un taux de mutation de **65.1%** ; alors que les agents mutés avec une **bonification de 1000 points** sont au nombre de **557**, soit **un taux de mutation de 97%**.

C) Les allègements de service

Les allègements de service permettent l'exercice des fonctions à temps réduit tout en maintenant un plein traitement. Il s'agit d'une mesure très prisée, le nombre de demandes présentées en 2021 (**5406 dont 3274 BOE**) augmentent globalement par rapport à 2020 (5 306), mais diminue en ce qui concerne le total de demandes accordées. Le taux de satisfaction s'établit à 62%.

Ainsi, **3353** personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation en ont bénéficié à la rentrée 2021, contre **3 460** à la rentrée scolaire 2020, représentant un total de **15 102.5** heures hebdomadaires accordées, contre **15 530.25** heures hebdomadaires en 2020, soit un coût financier maintenu de plus de 29.9 M€ financés par le ministère en charge de l'éducation nationale.

Les principales catégories de bénéficiaires en masse sont les professeurs certifiés et les professeurs des écoles.

Allègements accordés à la rentrée de septembre 2021

CORPS	NB Agents bénéficiaires en R2021	Total d'heures hebdomadaires accordées Rentrée 2021	Montants correspondants (en attente DAF)
Adjoint d'enseignement			
Chargé d'enseignement d'EPS	4	15	
Conseiller principal d'éducation	57	351,5	
Instituteur			
Maitre agréé - professeur des écoles	32	169,5	
Maitre contractuel - adjoint d'enseignement	2	9	
Maitre contractuel - instituteur	1	6	
Maitre contractuel - professeur agrégé	2	4	
Maitre contractuel - professeur certifié	253	989,5	
Maitre contractuel - professeur de lycée professionnel	36	143	
Maitre contractuel - professeur d'enseignement général de collège	1	6	
Maitre contractuel - professeur d'EPS	11	44	
Maitre contractuel - professeur des écoles	45	262,5	
Professeur agrégé	152	530,75	
Professeur certifié	1237	4724	
Professeur de chaire supérieure	1	3	
Professeur de lycée professionnel	269	1068,75	
Professeur d'enseignement général de collège	4	13	
Professeur d'EPS	129	466	
Professeur des écoles	1092	6138,5	
Psychologue éducation nationale	25	158,5	
TOTAUX	3353	15102,5	

Une estimation du montant consacré aux allègements de service a été calculée par la DAF en février 2022, lors de la production du bilan financier au FIPHP dans le cadre du conventionnement ministériel. A cette époque, les données remontées, via l'enquête dédiée, n'étaient pas exhaustives, car toutes les académies n'avaient pas transmis leurs données.

A la date du 15 février 2022, toutes les académies n'avaient pas encore répondu : 3061 bénéficiaires d'un allègement de service étaient recensés à la rentrée 2021, pour un volume d'heures hebdomadaires de 13 795 heures ; le coût de ces allègements était estimé par la DAF à 28.37M€. La MIPH a actualisé l'enquête des données manquantes et attend le calcul définitif des allègements (*demande en cours auprès de la DAF en octobre 2022*).

D) Les contrats aidés ou contrats d'insertion

La disparition complète des BOE positionnés sur des contrats aidés est actée : il en ressort que le ministère a perdu en six ans plus d'un quart (voire jusqu'à un tiers certaines années) de sa population BOE :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de « contrats aidés » BOE	7578	8727	8596	7847	3862	413	0
Part dans le taux d'emploi ministériel (%)	24,8	33,1	23,9	20,9	10,7	1,2	0

Cf. supra.

E) Les postes adaptés

Au dispositif de réadaptation-réemploi a succédé celui des postes adaptés qui a été mis en place par le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007, codifié aux articles R. 911-12 à R. 911-30 du Code de l'éducation.

Ces articles prévoient une série de mesures graduées permettant d'accompagner les personnels rencontrant des difficultés professionnelles pour raisons de santé : professeurs des 1er et 2nd degrés de l'enseignement public ; personnels d'éducation ; psychologues de l'éducation nationale. Un de ces dispositifs concerne les postes adaptés. Ce dispositif est totalement déconcentré, sous l'autorité des recteurs d'académies et permet aux personnels énumérés ci-dessus de demander une affectation sur poste adapté de courte durée (PACD) ou sur poste adapté de longue durée (PALD), ainsi que d'un suivi personnalisé.

L'affectation sur PACD, ouvre aux intéressés le bénéfice d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une autre administration pour une période d'un an renouvelable dans la limite de 3 ans.

Les affectations sur PALD permettent aux personnels, qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions, et qui présentent un projet professionnel de réorientation ou de reconversion professionnelle, d'exercer des fonctions de nature différente dans tout service ou établissement relevant de l'enseignement scolaire ou de l'enseignement supérieur. Les affectations au centre national d'enseignement à distance (CNED) sont limitées par un contingent spécifique et réservées aux situations d'agents présentant une pathologie chronique invalidante nécessitant l'exercice d'un emploi à domicile.

Voici les chiffres remontés suite à l'enquête réalisée à la rentrée 2021 (détails en annexe) :

Tableau de bord récapitulatif des agents par dispositif et niveau d'enseignement

Académie	Situation Rentrée 2021	PACD		PALD BOP Académique		PALD Ex-Budget CNED		Réemploi	
		Nb agents	dont BOE	Nb agents	dont BOE	Nb agents	dont BOE	Nb agents	dont BOE
Aix-Marseille	1er	15	7	4	4	7	5	1	0
Aix-Marseille	2nd	2	2	3	2	21	15	1	0
Aix-Marseille	Total	17	9	7	6	28	20	2	0
Amiens	1er	25	15	2	2	7	3	0	0
Amiens	2nd	24	11	3	2	16	8	0	0
Amiens	Total	49	26	5	4	23	11	0	0
Besançon	1er	12	6	1	1	5	5	0	0
Besançon	2nd	7	2	8	8	5	3	0	0
Besançon	Total	19	8	9	9	10	8	0	0
Bordeaux	1er	25	14	1	1	9	5	1	1
Bordeaux	2nd	32	13	2	1	19	11	3	1
Bordeaux	Total	57	27	3	2	28	16	4	2
Caen	1er	14	6	7	7	2	2	1	0
Caen	2nd	17	8	6	3	10	7	1	0
Caen	Total	31	14	13	10	12	9	2	0
Clermont-Ferrand	1er	6	3	0	0	4	3	1	1
Clermont-Ferrand	2nd	4	2	0	0	8	8	1	1
Clermont-Ferrand	Total	10	5	0	0	12	11	2	2
Corse	1er	3	1	0	0	1	1	0	0
Corse	2nd	2	2	3	2	1	1	1	0
Corse	Total	5	3	3	2	2	2	1	0
Créteil	1er	37	20	18	10	16	5	1	0
Créteil	2nd	46	22	21	10	31	6	5	0
Créteil	Total	83	42	39	20	47	11	6	0
Dijon	1er	7	3	10	7	2	2	2	1
Dijon	2nd	23	8	9	7	8	6	4	3
Dijon	Total	30	11	19	14	10	8	6	4
Grenoble	1er	34	15	0	0	8	5	2	0
Grenoble	2nd	44	18	2	2	21	11	2	0
Grenoble	Total	78	33	2	2	29	16	4	0
Guadeloupe	1er	2	1	6	4	0	0	0	0
Guadeloupe	2nd	5	3	5	1	0	0	0	0
Guadeloupe	Total	7	4	11	5	0	0	0	0
Guyane	1er	2	2	1	1	0	0	0	0
Guyane	2nd	3	3	1	1	0	0	0	0
Guyane	Total	5	5	2	2	0	0	0	0
Lille	1er	42	27	6	6	4	4	6	0
Lille	2nd	46	21	0	0	27	22	6	5
Lille	Total	88	48	6	6	31	26	12	5
Limoges	1er	9	2	0	0	2	2	0	0
Limoges	2nd	11	7	0	0	6	5	0	0
Limoges	Total	20	9	0	0	8	7	0	0

Lyon	1er	31	10	3	2	10	7	0	0
Lyon	2nd	13	10	8	6	16	12	3	0
Lyon	Total	44	20	11	8	26	19	3	0
Martinique	1er	4	3	3	3	0	0	0	0
Martinique	2nd	4	3	4	4	0	0	0	0
Martinique	Total	8	6	7	7	0	0	0	0
Montpellier	1er	34	21	11	8	6	5	0	0
Montpellier	2nd	36	25	13	9	12	12	3	0
Montpellier	Total	70	46	24	17	18	17	3	0
Nancy-Metz	1er	28	8	0	0	5	5	4	2
Nancy-Metz	2nd	38	8	0	0	17	14	4	3
Nancy-Metz	Total	66	16	0	0	22	19	8	5
Nantes	1er	26	16	9	6	7	3	3	2
Nantes	2nd	25	15	9	3	16	10	3	0
Nantes	Total	51	31	18	9	23	13	6	2
Nice	1er	15	13	9	9	4	4	1	1
Nice	2nd	13	13	6	5	8	8	3	0
Nice	Total	28	26	15	14	12	12	4	1
Orléans-Tours	1er	19	12	24	19	8	6	1	1
Orléans-Tours	2nd	22	14	22	16	15	14	4	0
Orléans-Tours	Total	41	26	46	35	23	20	5	1
Paris	1er	11	8	7	7	3	3	1	0
Paris	2nd	13	11	25	21	12	10	3	3
Paris	Total	24	19	32	28	15	13	4	3
Poitiers	1er	35	19	2	1	5	4	1	1
Poitiers	2nd	41	11	1	0	10	3	1	1
Poitiers	Total	76	30	3	1	15	7	2	2
Reims	1er	9	6	4	3	3	3	2	0
Reims	2nd	8	4	2	2	6	4	2	1
Reims	Total	17	10	6	5	9	7	4	1
Rennes	1er	16	11	1	0	6	6	2	2
Rennes	2nd	9	5	0	0	6	3	9	2
Rennes	Total	25	16	1	0	12	9	11	4
Réunion	1er	8	7	0	0	0	0	0	0
Réunion	2nd	10	8	0	0	0	0	0	0
Réunion	Total	18	15	0	0	0	0	0	0
Rouen	1er	15	7	4	3	4	4	3	0
Rouen	2nd	16	9	16	13	11	8	2	0
Rouen	Total	31	16	20	16	15	12	5	0
Strasbourg	1er	11	7	10	7	6	6	0	0
Strasbourg	2nd	12	5	10	9	8	6	4	4
Strasbourg	Total	23	12	20	16	14	12	4	4
Toulouse	1er	26	14	0	0	9	9	2	2
Toulouse	2nd	25	14	0	0	16	16	3	3
Toulouse	Total	51	28	0	0	25	25	5	5
Versailles	1er	45	28	53	36	17	16	5	1
Versailles	2nd	40	30	76	38	41	23	4	2
Versailles	Total	85	58	129	74	58	39	9	3
Total Général		1157	619	451	312	527	369	112	44

Répartition des affectations en poste adapté à la rentrée 2021

Degré/type PA	PACD		PALD				Réemploi		Total PALD et Réemploi	
	PACD	dont BOE	PALD BOP AC	dont BOE	PALD Ex-Budget CNED	dont BOE	Réemploi	dont BOE		dont BOE
1D	566	312	196	147	160	123	40	15	393	285
2D	591	307	255	165	367	246	72	29	694	440
Total	1157	619	451	312	527	369	112	44	1090	725

A la rentrée 2021, ce sont 333 agents, dont 187 BOE, qui se sont vus renouvelés en PACD 1er degré et parmi eux 66 BOE affectés au CNED, soit un taux de 58.8%. Pour le second degré, ce sont 389 agents qui ont été renouvelés en PACD, dont 211 BOE avec notamment 66 BOE affectés au CNED, soit un taux de 65.8%.

Parmi les sorties du dispositif des postes adaptés de courte durée, voici les résultats :

Types de sorties	Évolution des sorties de PACD					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Reprise de l'activité	71 %	64 %	63 %	49 %	51.5%	44%
PALD	6 %	12 %	15 %	19 %	19%	18%
Interruption d'activités (raisons médicales)	16 %	14 %	12 %	11 %	11%	23%
Autres	7 %	11 %	10 %	21 %	18.5%	15%

En 2021, le taux de reprise d'activité se situe à 44%, soit une légère baisse par rapport à 2020 au profit des interruptions pour raisons de santé qui s'équilibrent entre les premiers et second degrés. Le retour à l'enseignement devant élèves constitue la majorité de ces reprises d'activité. Les affectations en postes adaptés de longue durée maintiennent le niveau de 2020. Les autres sorties sont principalement liées à des retraites pour limite d'âge, disponibilités, ou des raisons non précisées.

Les PALD et les postes en réemploi

La durée d'une affectation sur PALD est de quatre ans, renouvelable sans limitation. Les emplois correspondants sont identifiés des deux manières suivantes.

- Les emplois réservés exclusivement pour une affectation au CNED

Jusqu'en 2007, 677 postes de réemploi étaient consacrés aux affectations au CNED. A la création du dispositif de postes adaptés, le ministère a garanti le maintien de ces moyens appelés « PALD sur budget CNED ». Les affectations en réemploi étaient accordées à titre définitif. Au fur et à mesure des vacances (retraite, décès, CLD...), ces postes de réemploi sont transformés en « PALD sur budget CNED ». Au 1er septembre 2021, 112 agents étaient encore comptabilisés en réemploi (contre 131 en 2020), avec une moyenne d'âge de 59.2 ans (au lieu de 58.7 ans en 2020). 5 réemplois sont sortis pour raisons de santé et 14 pour un motif non précisé.

- Les emplois rémunérés sur les BOP académiques

En plus du contingent spécifique des 677 emplois pour le CNED, les recteurs ont la possibilité de financer des affectations en PALD sur leur budget opérationnel de programme (BOP) académique. Celles-ci peuvent alors se faire auprès du CNED ou dans d'autres établissements relevant du ministère.

Le nombre total d'agents affectés sur les BOP académiques est constant par rapport à 2020 et s'établit à 451 à la rentrée 2021 (452 en 2020).

● Les renouvellements en PALD à la rentrée 2021 augmentent de manière générale et s'établissent ainsi qu'il suit :

200 agents renouvelés en PALD dans le premier degré, dont 148 ayant la qualité de BOE et parmi eux 105 affectés au CNED. Cela représente un taux de renouvellement de 56.2% (200/356) contre 51% en 2020.

Pour le second degré, on observe le renouvellement de 392 agents en PALD, dont 265 bénéficiaires de l'obligation d'emploi et parmi eux 203 maintenus au CNED. Le taux de renouvellement s'établit à 63% (392/622), contre 52.6% en 2020.

● Les sorties de PALD

Pour le 1er degré, les sorties (49) se répartissent de la façon suivante :

- 5% des sorties ont été en faveur d'une reprise d'activité, il s'agit principalement de la reprise de l'enseignement,
- les transferts vers un PALD Ex-Budget CNED représentent 41% des effectifs de sorties,
- 28% des sorties sont dues à des interruptions pour raisons médicales,
- 26% pour les autres situations, il s'agit de 7 agents ayant demandé leur retraite pour limite d'âge, d'un décès, d'un autre agent sorti sans précision sur le motif.

Pour le 2nd degré, les sorties comptabilisées (79) se répartissent de la façon suivante :

- 9% pour la reprise d'activités, notamment la reprise des fonctions d'origine,
- les transferts vers un PALD Ex-Budget CNED représentent 36%,
- 18% des sorties concernent les interruptions pour raisons médicales, principalement dues à des congés maladie,
- 37% sont concentrées dans les autres types de sortie (admis à la retraite pour limite d'âge, décès et autres raisons non précisées).

Evolution des sorties de PALD			
Types de sorties	PALD 2019	PALD 2020	PALD 2021
Reprise de l'activité	25%	22.4%	7%
PALD/PACD		2%	38%
Interruption de l'activité pour raisons	20%	25.6%	22%
Autres	55%	50%	33%

Globalement, on enregistre un fort maintien en poste adapté pour les agents sortant d'une période de PALD et un faible nombre de reprise d'activité. Les interruptions pour raisons de santé se maintiennent sur la période.

F) Reclassement et PPR

D'une manière générale, le reclassement des agents devenus inaptes au cours de leur carrière demeure difficile à mettre en œuvre, dans l'ensemble de la fonction publique.

Même si de nombreux agents ont pu être maintenus en fonctions grâce aux allègements de service et aux affectations sur postes adaptés, le nombre de reclassements effectués a stagné pendant plusieurs années.

Le recensement des agents faisant l'objet ou ayant fait l'objet d'une procédure de reclassement a donc évolué en 2020 au sein du MENJS, afin de tenir compte de la multitude des situations des agents concernés, des difficultés administratives et techniques à opérer ce recensement de la part des académies mais aussi des évolutions introduites par la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ministérielle, puisque désormais cette population est éligible au recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

En 2021-2022, l'objectif poursuivi par le ministère a été principalement de préciser les populations à identifier, et de fiabiliser les informations communiquées afin de pouvoir comptabiliser tous les agents reclassés ou en cours de reclassement, dès lors qu'ils sont en exercice au sein du ministère.

A cet effet, comme l'an dernier, la DGRHB-MIPH a lancé une enquête auprès des académies pour recenser les agents en procédure de reclassement ou reclassés au sein du Ministère. Pour cette campagne, la volonté a été de proposer cette enquête sur la plateforme d'enquêtes MIPH, mais l'informatisation n'a pas été possible compte-tenu de la charge de travail de la maîtrise d'œuvre et de la maîtrise d'ouvrage. L'enquête a été lancée en novembre 2021 sous format Excel.

Pour aider les académies dans le renseignement, un guide a été réalisé (comme pour toutes les enquêtes handicap pilotées par la MIPH).

Ainsi, les populations ciblées par l'enquête ont porté sur :

- les agents inaptés ayant seulement bénéficié d'un aménagement de leur poste de travail (sans changement d'affectation, sans changement de fonctions ou de corps) ;
- les agents inaptés ayant bénéficié d'un changement d'affectation dans un emploi du même grade sans changement de corps (art.1 -Décret n°84-1051) ;
- les agents déjà reclassés, qu'ils l'aient été statutairement par changement de corps (et par simple changement d'affectation avant l'année de référence) à la condition qu'ils soient toujours positionnés sur leur poste de reclassement ;
- les agents en cours de reclassement en Période de Préparation au Reclassement (PPR) en vue d'un changement de corps (article 2 D1984-1051) ;
- les agents placés en détachement dans un autre emploi de grade inférieur ou équivalent suite à une PPR ou dans les 3 mois suivants l'inaptitude s'ils ont refusé la PPR et dès lors qu'ils ont été reconnus inaptés (article 3 D1984-1051).

La date d'observation de l'enquête portait sur la situation des agents au 31/12/2021.

Malgré cette volonté, le recensement demeure difficile à réaliser et les résultats remontés pour 2021, pour les académies qui ont rendu leur enquête (**21/31**), a révélé une méconnaissance du dispositif réglementaire concernant le reclassement et la PPR, ainsi qu'un nombre très conséquent d'agents accompagnés en vue d'un reclassement ou d'une reconversion (qui n'ont pas toujours une reconnaissance d'inaptitude).

L'enquête n'a pas pu être valorisée pour la déclaration ministérielle compte-tenu de la qualité des informations remontées (inexactitudes liées à la méconnaissance réglementaire, manque d'exhaustivité concernant les filières métiers recensées...).

En effet, les données des SIRH utilisés sont loin de refléter la réalité de la situation des nombreux agents concernés par une procédure de reclassement :

- 113 agents ayant fait l'objet d'une procédure de reclassement
- 3 agents ayant fait l'objet d'un placement en PPR

Afin d'avancer sur ce sujet important, la DGRHB-MIPH a produit un cahier des charges pour la mise en œuvre d'une enquête « Reclassement » dès la campagne 2022, qui est actuellement en cours de réflexion par la maîtrise d'ouvrage (cellule informatique de la DGRH).

Par ailleurs, un GT « Parcours professionnels » sera lancé courant 2022-2023, animé par la MIPH et associant le réseau des correspondants handicap, ainsi que les acteurs concernés par le sujet, Les objectifs sont de mieux faire connaître les dispositifs et leur articulation, afin que les acteurs de terrain puissent s'en emparer et accompagner les agents en voie d'inaptitude ou inaptés.

Ainsi, ce sont **1192** agents qui sont remontés dans l'enquête Reclassement en 2021 contre 1182 en 2020.

Parmi eux, **1144** disposaient d'un avis médical reconnaissant leur inaptitude, et la demande de reconnaissance était en cours pour 6 au moment de l'enquête.

134 agents sont mentionnés comme reclassés.

Sur les agents en cours de reclassement, les effectifs s'établissent à 1010 agents répartis ainsi :

	Agents déjà reclassés		PPR		Détachement (art 3 D84-1051)		Changement d'affectation		Autres	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nb agents recensés	26	108	199	508	27	145	16	70	13	31
Total	134		707		173		86		44	

Pour rappel, en 2020, l'enquête avait démontré que :

- 198 agents étaient placés en période de préparation au reclassement,
- 700 agents étaient en procédure de reclassement ou reclassés
- 63 agents bénéficiaient de situations particulières liées à un changement d'affectation ou de fonctions sans changement de corps

Ces données déclaratives (non exhaustives) révèlent qu'un nombre conséquent d'agents est accompagné dans une procédure de reclassement ou déjà reclassés au sein du ministère, sans que les bases RH ne soient mises à jour (code position). A cet égard, dans le cadre des travaux sur le recensement BOE (POE-TH), la MIPH a rédigé un Guide d'aide au renseignement des bases, à l'attention des correspondants handicap et des gestionnaires RH ; ce dernier devrait être mis à disposition des gestionnaires via la plateforme des directions des services informatiques (DSI) académiques, dans l'espace documentaire.

Les agents concernés sont issus des corps suivants :

- 976 enseignants (dont 592 pour le 1^{er} degré et 384 pour le 2nd)
- 10 agents de la filière ITRF
- 4 agents de la filière ADMIN
- 2 AESH
- 4 PERDIR
- 5 agents de la filière sociale et de santé

- 9 agents dont le corps n'a pas été précisé

S'agissant des corps d'accueil, le renseignement de l'enquête n'a pas été exhaustif, mais il s'établit ainsi :

- Pour les changements d'affectation : 5 ADMIN et 1 ENS
- Pour les PPR : 631 ADMIN/ITRF/BIB, 11 ENS, 2 PERDI et 5 Hors EN
- Pour les détachements : 158 ADMIN et 4 Hors EN

Enfin, parmi les 1010 agents recensés, l'enquête a permis d'identifier que **875** étaient en activité au 31/12/2021, et que donc, potentiellement, si le ministère parvient à fiabiliser ces remontées d'information, ils pourraient à l'avenir être comptabilisés dans le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au titres de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

En détail, voici la répartition par voie de reclassement de la population éligible :

- Changement d'affectation : 85 agents
- PPR : 635 agents
- Détachement : 155 agents

Compte-tenu de ces éléments, le GT Parcours professionnels devrait contribuer à préciser les dispositifs, à mieux les faire connaître auprès des acteurs, et à inciter à un meilleur renseignement des SIRH ; in fine, l'objectif demeure celui d'un accompagnement de proximité des agents concernés, pour que ces procédures puissent être utilisées à bon escient, aller à leur terme et rendre effectif les reclassements au titre du maintien en emploi et de la lutte contre la désinsertion professionnelle.

G) Le GT « Groupe d'appui RH » : suite du premier livrable de la MIPH, remis en juillet 2021

Suite au GT GARH mis en place en 2021 avec quatre académies volontaires (Lille, Strasbourg, Besançon et Rennes), les livrables produits ont été diffusés aux DRH et CH de toutes les académies et l'administration centrale afin de proposer un mode opératoire au déploiement d'un groupe d'appui RH.

Un accompagnement à la mise en œuvre a été proposé par la MIPH aux académies qui le sollicitait.

Une enquête sur le déploiement a été diligenté au printemps 2022 afin de faire un point d'étape et analyser les effets de ce groupe lorsqu'il était déployé.

Restitution enquête GARH (Mai 2022) – Présentation lors de la réunion d'information du réseau des CH du SCO du 9 Mai 2022

Rappel de la philosophie et des objectifs du GARH :

- Améliorer la qualité de la prise en charge des agents confrontés à des difficultés au cours de leur carrière, qu'elles soient liées à un état de santé, à une situation de handicap ou d'inaptitude ou de tous ordres.
- Soutenir le développement d'une politique ambitieuse en matière d'accompagnement des personnels, en initiant des stratégies nouvelles conduisant à une amélioration des conditions de travail et au traitement efficient des situations individuelles.
- Devenir un véritable levier pour un accompagnement humain des personnels et de proximité, au cœur des politiques de gestion des ressources humaines : finalités du Groupe d'appui RH

- Analyser les situations les plus complexes et proposer des solutions pour accompagner l'agent dans l'intégration et le maintien dans l'emploi ou régler des difficultés de tous ordres liés à la gestion des ressources humaines, au sens large ;
- Anticiper et prévenir les situations qui présentent un risque, qui pourraient se détériorer ou compte-tenu des restrictions médicales émises par la médecine du travail, le comité médical ou la commission de réforme, en vue de préparer une adaptation de poste ou un reclassement, préparer le retour suite à congé longue maladie ou congé longue durée, les reprises à temps partiel thérapeutique, ou pour accompagner toutes situations pour lesquelles une analyse complémentaire et croisée des différents acteurs RH s'avérerait nécessaire ;
- Déployer une approche globale des situations (médicale, humaine, personnelle, technique, organisationnelle, financière, psychologique, psycho-sociale...) en faisant collaborer des acteurs de différents champs ou cultures professionnelles – et en dehors des acteurs du champ du handicap – pour proposer ensemble, de manière constructive et concertée, des solutions d'accompagnement, et notamment pour ce qui relève des questions au titre du handicap en termes de compensation les plus adaptées : chacun, à son niveau et avec son expertise, peut être détenteur d'un élément de réponse ;
- Développer la transversalité et insister sur l'importance du travail collaboratif et en réseau dans l'intérêt de l'agent et de l'institution. Cette pluridisciplinarité des acteurs constitue également une garantie d'un traitement équitable et neutre des situations rencontrées et de l'identification des solutions les plus pertinentes et adaptées.
- Capitaliser sur les situations pour en tirer des enseignements et mutualiser les bonnes pratiques. Il convient d'anonymiser les situations et de s'en nourrir, pour en extraire des procédures ou des pratiques à mettre en place pouvant être ré-utilisées pour d'autres situations similaires ;

Fondements : volonté politique affirmée à plusieurs occasions :

- annoncé dans le Plan pluriannuel d'insertion en faveur des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude (2020-2022),
- préconisé dans les différentes recommandations formulées par la médiatrice de l'Education nationale depuis 2018
- confirmé dans la note du ministre aux recteurs d'académie, en date du 22 décembre 2020.

Rappel des livrables à disposition :

Les livrables sont modifiables et adaptables aux spécificités académiques, mais demeurent les **garants de l'égalité et de l'équité de traitement des situations soumises et accompagnées** dans le cadre du groupe d'appui RH.

- 1) Une fiche de présentation générale du Groupe d'appui RH
- 2) Un guide visant à accompagner chaque académie dans la mise en œuvre du Groupe d'appui RH. Il explicite le rôle et le fonctionnement attendus du groupe d'appui RH ;
- 3) Une fiche de liaison permettant de recueillir en un document unique les informations principales concernant l'agent à accompagner qui a vocation à être partagée entre tous les membres du groupe d'appui RH, mais selon un mode de diffusion sécurisé ;
- 4) Une fiche à destination des membres composant ce groupe d'appui RH visant à éclairer sur les principes de travail et des engagements partagés ;
- 5) Un formulaire à remplir par l'agent pour recueillir son consentement pour l'examen de sa situation par le groupe d'appui RH ;
- 6) Une fiche d'information rappelant les points clés des grands principes RGPD à appliquer dans la mise en œuvre de cette démarche de GRH.
- 7) Une fiche synthétisant les regards croisés des académies ayant déjà expérimenté une démarche similaire.

Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs définis nationalement et remontés ne sont pour le moment qu'indicatifs et estimatifs pour évaluer l'action des Groupes d'appui RH académiques dès l'année 2021-2022.

Indicateurs qualitatifs :

Taux de réponse sur 31 académies : 20/31 réponses

Sur la mise en œuvre d'un GARH :

Toutes les académies n'ont pas appréhendé l'enquête de la même manière, certaines ont eu une approche stricte en estimant que le GARH n'avait pas été mis en œuvre (dans les objectifs et principes délivrés dans les livrables), alors que d'autres ont eu une approche plus ouverte estimant qu'un ou plusieurs groupe(s) de travail sur les situations individuelles existai(en)t et n'ont donc pas répondu négativement à l'enquête sur le déploiement du GARH.

11 états néant dont :

- 1 académie qui a précisé les outils existants pour le traitement des situations complexes : CF
- 4 académies qui ont indiqué que la mise en œuvre du GARH était à venir, soit en réflexion, soit en cours de déploiement : Guyane, Lyon, Limoges et Paris

9 réponses indiquant la mise en œuvre ou l'existence d'un groupe ou instance +/- formalisé pour les traitements des situations complexes réparties ainsi :

- 6 académies s'appuyant sur une organisation et des outils existants : Amiens, Besançon, Dijon, Orléans-Tours, La Réunion, Reims
- 3 académies ont développé en 2021 un GARH (ou équivalent) ou ayant rénové un groupe de travail existant : Strasbourg, Montpellier et Lille

Sur les noms donnés au GARH, il y a plusieurs appellations :

- Lille et Strasbourg : Groupe d'appui RH
- Amiens : Groupe RH feuille de route
- Besançon : Réunion de suivi RH
- Dijon et Montpellier : Réunion/Point inter-services (réunion Medecin du travail/DPE/PARH ou Situations individuelles)
- Orléans-Tours : GRH
- La Réunion : SAS (le service académique de suivi)
- Reims : Cellule de crise

Sur l'animation du GARH ou de l'instance désignée :

- DRH : Amiens, Dijon, Montpellier, Reims et Strasbourg
- DRH Adjoint : Orléans-Tours, La Réunion (et CH)
- Autre : Besançon (responsable du service de suivi et d'accompagnement RH), Lille (Correspondant handicap)

Pour les formations restreintes :

- Dijon : c'est le responsable du Pôle d'accompagnement RH
- Orléans-Tours : DRH Adjoint
- La Réunion et Lille : c'est le CH
- Strasbourg : En cas d'indisponibilité de la DRH, le niveau académique du dispositif est porté par la CT - SSP qui pilotait l'ex Réseau d'aide aux personnels. Au niveau départemental, le GARH se réunit sous l'autorité des secrétaires généraux

Sur la présence systématique de certains membres au GT (formation plénière et formation restreinte) :

La composition varie en fonction des organisations académiques et surtout des profils ou situations à traiter. Ainsi, les acteurs suivants sont sollicités en fonction des situations :

- CH : oui
- Médecin du travail : oui
- DRH ou DRH adjoint : oui

- Chef des bureaux de gestion : oui
- CT ou ASS Service social
- Coordonnateur des CRHP
- CMC ou service formation
- Infirmière
- Psychologue du travail
- Référents handicap des services de gestion des personnels (Lille, Orléans-Tours)
- ISST (Lille)
- Conseiller de prévention académique (Lille)
- Service juridique (Montpellier)
- Inspecteurs (Orléans-Tours)

Indicateurs quantitatifs :

Nombre de réunions/an (plénières) : (moyenne 6 à 8 réunions/an)

- Amiens : 4 (1/trimestre)
- Besançon : 11 (1/mois)
- Dijon : 8 (bi-mensuelles)
- La Réunion : 5
- Lille : 9
- Montpellier : 6
- Orléans-Tours : 6
- Reims : 8
- Strasbourg : 8 (+ 5 réunions ciblées sur des situations individuelles portant sur le Handicap spécifiquement)

Sur le taux de participation des membres prévues au GARH ou équivalent :

Forte assiduité des membres dans les académies suivantes : Besançon, Dijon, Orléans-Tours, Strasbourg (entre 90 et 100%) : chez les professionnels concernés par les situations, 100% de taux de participation ; disponibilité des pilotes en fonction de leurs contraintes) et Montpellier : 87%

Assiduité plus aléatoire à La Réunion : 70% et Lille : 35%.

Nombre de situations examinées depuis la création ou par an :

	Année création ou /an	Nb situations examinées	Dont ADMIN/ ASS	Dont ENS publics	Dont ENS privés	Dont PERDIR INSP	Solutions trouvées	Réexamens/ Réajustements
Besançon	2017 (2020-21)	111	21	83	0	7	40	20
Dijon	R2019	100	10	85	0	5	NC	5
La Réunion	R2016	72	21	32	1	0	32	12
Lille	Fév.2021	28	5	22	0	1	9	19
Montpellier	Oct.2021		30%	65%	5%		NC	NC
Orléans-Tours	2018	60	15	45	0	1	40	20

Strasbourg*	Oct.2021	16	1	4	0	0	NC**	NC**
-------------	----------	----	---	---	---	---	------	------

*10 situations examinées /sujets collectifs

**Dans le cadre de situations complexes, il n'a pas été possible à ce jour, d'identifier de solution unique et durable. Des réponses et solutions adaptées au contexte sont par contre systématiquement identifiées et actées. Si nécessaire, un réexamen au GARH suivant est demandé.

Auteurs de saisine du Groupe d'appui RH ou équivalent :

Les auteurs sont multiples et diversifiés en fonction des académies : CH, médecin du travail ou infirmière, représentant des services de gestion, coordonnateur RH de proximité, service social du personnel, supérieur hiérarchique, DRH ou DRH adjoint, inspecteurs, CMC.

Typologie des aides apportées :

Les aides apportées varient en fonction de la complexité de la situation et la persistance des difficultés : aides organisationnelles, aides matérielles, dispositifs spécifiques internes ou externes, mise en place des occupations thérapeutiques, orientation des personnes et accompagnement pluridisciplinaire nécessitant une coordination des acteurs, dispositif de formations, accompagnement au reclassement ou à la reconversion...

L'académie de Lille a élaboré une charte des bonnes pratiques destinée à réguler les échanges à l'intérieur du groupe (**annexe**).

Il convient de savoir que les outils élaborés ont reçus un écho très favorable des établissements de l'enseignement supérieur ; ils ont été adaptés et proposés au réseau de CH de l'enseignement supérieur qui s'en sont inspirées pour le déploiement de leur propre GT ou « commission de maintien dans l'emploi » visant au règlement des situations complexes.

Domaine 3 : les « sphères d'influence » du CH, fonctions supports à l'ensemble des missions

Thèmes étudiés : financements, achats, accessibilité du bâti, accessibilité numérique.

1. Financements (crédits handicap) :

1.1 Bilan 2021 sur l'utilisation des crédits handicap (part ministérielle et part FIPHFP)

Concernant les actions réalisées, il est possible d'analyser :

➤ **La mise en place de moyens de communications adaptés**

Le nombre de demandes de financement de prothèses auditives est encore haut : alors que le MEN avait estimé 607 demandes relatives à ces appareillages, ce sont 865 prothèses auditives qui ont été financées en 2021 pour l'intégration et le maintien dans l'emploi. Cette aide vient en deuxième position pour le nombre de demandes mais représente le troisième poste de dépenses d'aménagement, soit 8.93% de ces dépenses. Le ministère complète le versement du FIPHFP à hauteur de 400€ pour les titulaires de la RQTH. La participation du MEN couvre 21.49% de ces dépenses.

Les dépenses d'interprétariat en langue des signes ont encore légèrement dépassé les estimations : 118 119,85 € réalisés pour 110 000€ estimés dans le cadre de manifestations collectives ; 65 091,92 € réalisés pour 68 000€ prévus dans le cadre d'actions individuelles. Les dépenses liées aux codeurs ou transpositeurs s'élèvent à 98 144,60 € pour 56 000€ prévus.

Il est néanmoins difficile de prévoir les besoins des agents concernant ces types d'aménagement.

➤ **Les aides aux conditions de vie**

Les prothèses autres qu'auditives et orthèses sont éloignées de leurs prévisions, concernant 5 bénéficiaires et 1 070,30 € de dépenses pour 10 bénéficiaires et 10 000€ de dépenses prévus.

Les dépenses prises en charge pour les fauteuils roulants et le nombre de bénéficiaires ont dépassé les estimations : 19 bénéficiaires (pour un objectif de 18) et 75 138,95 € de dépenses (pour une évaluation de 60 000€).

Il est également compliqué de prévoir les besoins des agents concernant ces types d'aménagements.

➤ **Le transport**

299 agents ont bénéficié d'un transport adapté, ce nombre est supérieur aux prévisions du ministère (230 agents). Cet aménagement est le quatrième en nombre de demandes et représente le quatrième poste de dépenses d'aménagement, soit 8.39% de ces dépenses. La participation du MEN couvre 45.67% de ces dépenses.

Les aménagements de véhicules ont concerné 12 agents pour 25 prévus et entraînés 17 636,79 € de dépenses pour 47 500€ prévisionnels.

Il existe effectivement un grand nombre d'agents en difficulté de déplacement, géographiquement éloignés de leurs lieux de travail, en incapacité de prendre les transports en commun ou de faire aménager leur véhicule personnel y compris avec le financement du FIPHFP et de l'employeur.

➤ **Les aménagements postes de travail et études y afférents**

Le montant total des aménagements de poste réalisés en 2020 s'élève à 2 695 153,08 € et représente le deuxième poste des dépenses d'aides humaines et techniques, soit 17.67% de ces dépenses.

1800 agents en ont bénéficié en 2021, alors que la prévision prévoyait 1339 demandes.

68 études ergonomiques ont été financées pour un montant de 136 490,68 €, ce qui est plus que les estimations prévisionnelles de 43 études pour un montant de 86 000€.

Il reste difficile de prévoir les besoins des personnels et particulièrement de ceux qui n'ont pas encore été recrutés. De plus, les personnes recrutées, même dans le cadre d'un recrutement spécifique aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, peuvent avoir des réticences à communiquer leurs besoins et ne les faire connaître qu'une fois titularisées, d'autant plus que 80% des handicaps ne sont pas immédiatement visibles.

➤ **L'accompagnement (aides humaines - APSH) [données HandiActions]**

En matière de maintien dans l'emploi, les dépenses liées à l'accompagnement par un auxiliaire dans l'exercice des activités professionnelles saisies dans HandiActions s'élèvent à 9 283 806,55 € en 2021 pour 690 agents. Les dépenses prévisionnelles avaient été estimées à plus de 9.8M€ pour 855 agents.

Des aides dédiés à l'accompagnement du handicap psychique ont été déployées pour 6 agents et 3 762.32 €. Il est très difficile de mettre en place ces types d'actions car cela implique que l'agent se reconnaisse porteur d'un handicap psychique et accepte que les aides diligentes, elles aussi, soient identifiées.

➤ **Les formations**

Le montant des dépenses dans le cadre d'une reconversion professionnelle pour raisons de santé est de 35 952.55€ pour un montant prévisionnel de 55 000€. Le nombre de bénéficiaires 14 est très largement inférieur aux prévisions évaluées à 65.

Les formations de compensation du handicap sont relativement proches des prévisions. 16 agents (au lieu de 20) en ont bénéficié pour un total 16 264.04 €.

Ces actions de formation étant entièrement à la charge du ministère, les services n'ont sans doute pas toujours saisi les dépenses correspondantes ni en terme de remboursement des formations ni des frais en découlant dont le maintien des rémunérations, étant entendu qu'elles étaient de toute façon couvertes par les crédits du MEN.

En outre les directions des ressources humaines se sont approprié le dispositif de la période de préparation au reclassement en faisant de moins en moins appel à des prestataires extérieurs.

Les formations en interne intègrent désormais ces problématiques.

24 bilans de compétences (au lieu de 60) ont été diligentés soit un montant de 48 006.80 € au lieu des 45 000€ prévus.

Le développement de ces compétences en interne notamment avec la professionnalisation des conseillers carrière et mobilité peut expliquer cet infléchissement.

Le tutorat a concerné 65 agents pour 64 prévus et a engendré 36 540,00 € de dépenses sur les 30 000€ prévus soit une réalisation quasi identique aux estimations prévisionnelles.

Les données relatives à l'apprentissage s'élèvent à 5 indemnités d'apprentissage sur un objectif de 24. Le recours au recrutement de BOE par la voie de l'apprentissage est en cours d'appropriation par les services ministériels et académiques dans le cadre de l'application de l'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui expérimente la possibilité de titularisation à l'issue du contrat.

Concernant les autres types d'interventions, il est possible de détailler :

➤ **Les formations, informations et sensibilisations**

Le ministère poursuit sa politique de formation en interne des nouveaux correspondants handicap pour les personnels. Cette formation est assurée par la mission à l'intégration des personnels handicapés. Seule une académie a fait prendre en charge les frais annexes relatif au déplacement jusqu'au ministère. Il est à noter qu'en raison du contexte sanitaire la totalité de la formation initiale n'a pas pu se tenir en présentiel, limitant de fait les frais potentiels engendrés. De même des formations à la bonne utilisation du logiciel interne de suivi des dépenses HandiActions ont été déployées en visioconférence bilatérale par académie.

Une seule académie a eu l'occasion de mobiliser des crédits pour le déploiement d'actions de sensibilisation dans le cadre de la SEEPH.

➤ **L'accessibilité**

Des travaux et autres dispositifs facilitant l'accès des personnels handicapés dans les locaux de l'employeur ont été exécutés pour un montant de 95 434,65 €.

➤ **L'innovation**

Le ministère finance l'ensemble des dépenses d'innovation.

Celles-ci correspondent aux allègements de service (dispositif spécifique de maintien dans l'emploi), à la convention de partenariat avec le GESAT, à l'entreprise d'entraînement pédagogique (EEP) de Dijon et aux commandes de masques inclusifs.

En 2021, les coûts des allègements de service s'élèvent en première analyse [février 2021] à 28,37 millions (*donnée à consolider par la DAF, en octobre 2022*).

Une convention a été signée le 23 septembre 2019 avec l'association « GESAT », l'innovation consistant notamment en la rencontre des correspondants handicap avec les acheteurs publics, dans la mise en œuvre de leur politique d'achats responsables : en effet, dans le cadre de leurs achats, les acheteurs du ministère (en administration centrale comme en académies, y compris les Outre-mer) bénéficient désormais de l'aide d'un expert du secteur du travail protégé et adapté (STPA), afin d'augmenter le nombre de leurs marchés réservés auprès de ce secteur en réservant des marchés. Dans ce cas, les règles de la commande publique s'appliquent toujours, mais seuls les prestataires de ce secteur – type EA et ESAT – peuvent répondre (ils sont mis en concurrence entre eux). Pour mémoire, le renouvellement de cette convention a un coût annuel de 4000€.

L'Entreprise d'Entraînement Pédagogique (EEP) est un dispositif particulier mis en place dans l'académie de Dijon afin de favoriser la mise en situation professionnelle et le reclassement des personnels reconnus inaptes. Les dépenses 2020 relatives à l'EEP sont d'un montant de 142 079,88 €.

Enfin, l'innovation liée au contexte sanitaire de 2020 qui s'est poursuivie en 2021 est l'acquisition de masques inclusifs et déployés dans l'ensemble des académies cofinancés pour un montant de respectivement 254 000€ pris en charge par le FIPHFP et 394 612,82 € par le MEN au total 89 600 masques ont été commandés.

Conformément au partenariat noué avec le FIPHFP sur le triennal 2020-2022, les relations de travail avec le FIPHFP se sont maintenues en 2021.

Dans le cadre de la politique du FIPHFP, un nouveau catalogue a été mis en ligne par le FIPHFP au 1^{er} janvier 2022. Dans ce cadre, de nombreux changements sont à noter dont :

- Un **nouvel axe = « Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes »** ;
- De nouvelles interventions concernant les **apprentis BOE** (population à suivre particulièrement) ;
- Un **moratoire pour l'année 2022 concernant la PCH** qui doit être fournie si l'agent en bénéficie déjà mais ne doit pas être demandée si l'agent ne la perçoit pas (à vérifier auprès des agents = notion déclarative dont l'impact financier est de la responsabilité de l'agent : en cas de fausse déclaration, un surfinancement d'aménagement conduira à un avantage en nature qui est fiscalisable) ;
- La **fin de l'avis du médecin du travail** pour les **prothèses auditives** et les **fauteuils roulants** (l'avis médical du médecin traitant ou spécialisé est néanmoins requis).

1.2 Actualisations liées au FIPHFP et aux évolutions du catalogue des Aides

A) Nouvelle réflexion sur le plan d'actions FIPHFP-MENJS (en prévision de l'année 2022)

Compte tenu du changement du catalogue du FIPHFP – qui modifie l'architecture même du plan d'actions annuel – le « plan d'actions 2022 » a fait l'objet d'une co-construction avec le FIPHFP, avant sa validation en commission d'engagement permettant le versement des crédits FIPHFP.

La MIPH a diffusé une **note d'orientation de la politique handicap annuelle** en date du 19 avril 2022, en faveur des personnels et son financement annuel (plan d'actions annuel et DOETH) accompagnée de ses annexes traduisant cette nouvelle architecture du plan d'actions annuel à l'aune de sa mise en œuvre pour l'année 2022 qui marque la dernière année du conventionnement 2020-2022.

B) Travaux d'évolutions de la plateforme Handiactions (plateforme de certification des dépenses)

Par ailleurs, un important travail a été engagé avec la cellule informatique de la DGRH pour faire évoluer la plateforme HandiActions, tenant compte des changements du catalogue et des choix d'interventions dans le cadre du nouveau plan d'actions annuel.

La plateforme « Handiactions 3 » a été ouverte le 7 juillet 2022.

En effet, les modifications du catalogue des aides du FIPHFP, en début d'année 2022, ont obligé la DGRH à actualiser la plateforme Handiactions. Après une phase de développement et de tests, la plateforme a été ouverte au réseau le 7 juillet 2022, et suit la note d'orientation en date du 19 avril 2022, explicitant : les évolutions introduites par le nouveau catalogue des aides ; la réforme de la DOETH ; ainsi que les annexes techniques.

- L'annexe B1 relative aux « modalités de financement 2022 » a pour objet de faciliter et de sécuriser le renseignement des données sur la plateforme « HandiActions ».
- Les modifications apportées à la plateforme constituent une nouvelle version HandiActions 3 : en principe, l'ancienne version (v2) n'étant plus disponible.
- Enfin, une fiche anomalie a été également mise à disposition, afin, le cas échéant, de permettre aux « référents HandiActions » de remonter auprès de la MIPH toute difficulté d'ordre technique, rencontrée lors des saisies et liée au fonctionnement de la plateforme.

Pour mémoire, les crédits handicap sont essentiellement des crédits ministériels (92.28% dans le plan d'actions 2022). Ainsi, les crédits FIPHFP ne sont pas les seuls crédits handicap. En outre, il convient

de déterminer leur utilisation car la possibilité de leur consommation dépend de critères RH et financiers stricts, et permet leur certification dans le cadre du plan d'actions annuel :

Importance des saisies dans « HandiActions » :

Pour comprendre l'importance de cette plateforme, il importe de remarquer que la MIPH et le réseau des CH n'ont pas de compétence de suivi financier, et ne gèrent pas de budget.

Cependant, la MIPH et les CH sont compétents pour certifier une dépense au titre du handicap (**au titre du respect du catalogue des aides du FIPHFP**) : en effet, les services financiers ne peuvent pas déterminer seuls si une dépense est éligible au titre de la politique handicap d'inclusion des personnels.

La raison en est que plusieurs vérifications sont nécessaires, qui relèvent d'un processus d'éligibilité et qui n'est pas financier : nature de la dépense (catalogue du FIPHFP etc.), conditions d'éligibilité (BOE), avis médical, etc.

Ce travail est réalisé en académies par les correspondants handicap et toute personne qu'ils désignent. Des fiches argumentaires sont rédigées qui permettent à la MIPH de valider les critères d'éligibilité, assurant ainsi une politique à caractère national.

Néanmoins, si HandiActions est un outil de certification de la dépense, il peut également devenir un outil d'analyse et de prospective.

Coût en gestion :

En 2022, les modifications du catalogue des aides du FIPHFP ont nécessité une nouvelle version de la plateforme (V3), représentant un important travail avec la cellule informatique (nouvelle architecture, recette et traitement d'anomalies).

Par ailleurs, la saisie de la plateforme nécessite le déploiement d'un suivi particulier, sous forme d'un réseau spécifique de référents handiactions (formations sur les connaissances et les compétences opérationnelles nécessaires à l'utilisation de la plateforme avec les CH et, suivant l'organisation de l'académie, les opérateurs de saisie sur la plateforme).

1.3 Perspectives : aboutissement du groupe de travail « crédits handicap »

Un groupe de travail « crédits handicap » s'est tenu en 2021-2022 à la MIPH, en lien avec l'académie de Bordeaux (**Cf. partie professionnalisation**). Ce GT a eu pour objet principal :

- De réaliser une cartographie du processus d'attribution des crédits handicap, de leur suivi et de leur consommation.
- D'acter le principe de co-financement, transcrit majoritairement en part ministérielle et, de manière complémentaire, en part FIPHFP.
- De mieux appréhender la chaîne des délégations, en vue d'une disponibilité des crédits tout-au-long de l'année.

Quid dans l'enseignement supérieur en 2021 sur la partie financement ?

Si la partie financements concerne avant tout l'enseignement scolaire, dans le cadre du partenariat avec le FIPHFP et de l'OETH (conformément à la convention ministérielle), et non l'enseignement supérieur autonome, plusieurs établissements ont sollicité la MIPH, dans le cadre d'un accompagnement pour leur DOETH, ainsi que celui d'un contrôle du FIPHFP.

Il s'agit d'une évolution du rôle de la MIPH, dans ses relations avec les établissements autonomes, à la fois en terme d'accompagnement et de conseil (sensibilisation sur les crédits handicap, certification des dépenses, valorisation, etc.).

En effet, de plus en plus d'établissements d'enseignement supérieur sont demandeurs dans le cadre du conventionnement (en cours ou en préparation avec le FIPHFP).

2. Achats inclusifs

2.1 Importance des achats auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA)

Certaines personnes en situation de handicap n'ayant pas les aptitudes nécessaires pour travailler en milieu ordinaire peuvent être employées au sein du STPA. Il s'agit de structures particulières : les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA).

Ces structures contribuent à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, de manière différente. Pour les ministères, même si ces achats n'ont pas d'incidence sur le taux d'emploi, il demeure important de développer ces achats, au titre de la diversité et afin de nouer des relations de travail avec ces structures dans le cadre d'achats responsables.

De plus, certaines dépenses réalisées auprès de ce secteur peuvent venir en déduction. Depuis le 1^{er} janvier 2017, seule une partie du chiffre d'affaire utile – correspondant à une part de la main d'œuvre nécessaire à la réalisation des prestations du marché – est désormais pris en compte, entraînant mécaniquement une baisse des montants déclarés.

En 2021, les dépenses réalisées par les ministères auprès de ce secteur sont supérieures à celles de 2020 (avec 6 135 001,06 euros HT, contre 1 115 184,95 euros en 2020).

Une augmentation progressive des achats des ministères auprès du STPA est constatée. De plus, un achat ressort plus particulièrement cette année : l'achat de masques inclusifs auprès des élèves et des personnels, constituant le premier poste de dépenses en la matière (4 524 694 euros HT pour l'école inclusive et 627 807,22 euros HT pour l'inclusion des personnels). Ces dépenses n'ont pas pu être valorisées.

Le montant valorisé pour la déclaration ministérielle est de 264 311,56 euros (contre 231 337,67 euros en 2020).

2.2 Politique volontariste des ministères

En la matière, la politique handicap rejoint la politique d'achats responsables du ministère. Ainsi un travail avec la mission des achats est mené, afin de développer ce domaine :

- **Respect de la charte des achats responsables des ministères de 2019** (intégrant les achats auprès du STPA) : mise en place d'un partenariat avec le réseau GESAT, en vue de développer les offres de formation et les possibilités de sourcing en la matière (identification des segments d'achats porteurs).

En 2022, la convention avec le GESAT a été renouvelée.

- **Pour le MENJ :**

- ✓ **Formations des acheteurs et des correspondants handicap avec le « GESAT »** : plusieurs formations ont eu lieu en 2021, auprès des acheteurs et des services prescripteurs des régions académiques. Ces formations – réunissant des acheteurs, leurs prescripteurs et des CH - ont permis de mieux connaître le contexte de l'achat sur le secteur du travail protégé et adapté (STPA), notamment la capacité des EA et ESAT à répondre aux consultations de marchés publics, et de présenter l'outil de sourcing du réseau GESAT, mis à disposition pour tous les acheteurs et prescripteurs des ministères (MENJS et MESRI).

- ✓ **Achats de masques inclusifs** : en 2021-2022 et tout comme l'année précédente, la MIPH s'est fortement investie pour que les personnels enseignants et administratifs en ayant besoin soient dotés de masques inclusifs, ainsi que leur collectif de travail.

- Pour le MENJ et le MESRI :

- ✓ **Webinaire organisé le 12 octobre 2021** : cf. ci-dessous.
- ✓ **Mise à disposition des établissements de documents** en vue de conclure un partenariat avec un prestataire, permettant de développer les achats auprès du STPA (à l'instar du partenariat conclu par les ministères). Ces documents sont disponibles en annexe de la charte des achats responsables.

Retour sur le webinaire « Développer les achats auprès du STPA » (octobre 2021)

Une formation « Achats responsables et politique handicap » a été organisée par la MIPH et la mission ministérielle des achats, avec le partenaire « GESAT », le **12 octobre 2021**. Les CH et les acheteurs de la sphère éducative étaient tous conviés.

Ce webinaire a remporté un franc succès, avec plus d'une centaine d'inscrits dont un tiers d'acheteurs. Jusqu'à 120 connexions ont été enregistrées durant la formation, puis la vidéo et le support ont été diffusés à l'issue pour qu'un plus grand nombre encore puisse prendre connaissance des informations transmises.

*La participation conjointe de la responsable ministérielle des achats responsables (MdA-achats 2), de la MIPH, et de la responsable des relations partenaires et de l'analyste achats du réseau GESAT, a permis de répondre à l'ensemble des questions posées. **Désormais, vous êtes invités à contacter vos interlocuteurs internes, dans l'objectif de développer votre politique d'achats auprès du STPA (qui entrent également en déduction de votre contribution annuelle : cf. la notion de « chiffre d'affaire utile »).***

En la matière, les échanges de bonnes pratiques sont indispensables et seront développées en 2022-2023. Ainsi, un **groupe GT « Achats inclusifs »** est prévu à l'automne 2022, réunissant des correspondants handicap et des acheteurs

Ce GT aura pour objet de :

- ✓ Poser les bases d'une politique d'achat prenant en compte les spécificités des achats liés au handicap, dans le cadre des obligations de l'employeur public.
- ✓ Impulser une articulation et une synergie de travail entre les correspondants handicap (niveau académique) et les services achats (niveau région académique) : une organisation des achats régionalisée est-elle la solution la meilleure ?
- ✓ Réaliser des achats responsables intégrant la thématique du handicap (marchés réservés au STPA, clause sociale « handicap », etc.).
- ✓ Organiser les achats en vue de répondre à la DOETH ministérielle.

Retour sur les commandes de masques inclusifs (automne 2021)

Pour préparer la rentrée, une nouvelle commande a été réalisée, pour renouvellement et « primo équipement », pour les académies et l'administration centrale.

En effet, pour constituer un premier stock (*par anticipation des besoins*), la MIPH a passé en juillet une commande de masques inclusifs, disponible dès à présent pour la rentrée pour certaines académies.

1/ Nous nous sommes basés sur les besoins des académies remontés lors de la précédente commande de masques (= besoins recensés en avril dernier, diminués de moitié).

Le choix fait est donc celui d'une livraison « assurée », permettant de renouveler les masques des personnels concernés et de leur collectif de travail :

- ✓ *Pour mémoire, les académies concernées par cette première livraison de la DGRH sont les suivantes : Amiens, Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Corse, Créteil, Dijon, Grenoble, Guyane, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nice, Normandie, Orléans-Tours, Paris, Poitiers, Reims, Rennes, Strasbourg, Toulouse, Versailles.*
- ✓ *Pour les correspondants handicap de ces académies : nous vous invitons à récupérer cette livraison de la DGRH, qui a dû parvenir à votre attention la semaine dernière ou le sera cette semaine, puis à ajuster vos besoins dans l'enquête lancée le 24.08 (besoins supplémentaires, ou excédentaires le cas échéant).*

2/ Les autres académies (n'ayant pas commandé de masques en avril) sont invitées à nous transmettre l'état complet de leurs besoins :

- ✓ Aix-Marseille, Guadeloupe, Limoges, Martinique, Mayotte, Nantes, La Réunion, Administration centrale.

Pour mémoire, ces masques sont répartis en trois catégories (il s'agit d'une nouveauté par rapport à la première commande effectuée en octobre 2020) :

- ✓ *Taille L (adultes)*
- ✓ *Taille M (adultes visages fins ou enfants à partir de 11 ans)*
- ✓ *Taille S (enfants à partir de 6 ans)*

Au final, l'achat de masques inclusifs figure à l'axe 7 du plan d'actions :

- ✓ 394 612,82 euros en part MEN
- ✓ 254 000 euros en part FIPHFP

Pour aller plus loin : annexe Achats inclusifs (achats auprès du STPA).

3. Accessibilité du bâti

3.1 Situation dans l'enseignement scolaire

Pour le MENJ, l'accessibilité des locaux du ministère de l'éducation nationale aux personnes en situation du handicap est traitée sous plusieurs aspects :

- L'accessibilité des établissements recevant du public (ERP) du ministère :

- o les bâtiments de l'administration centrale (bureau responsable placé au sein du service de l'action administrative et des moyens – SAAM D) ;
- o les bâtiments des services déconcentrés :

Le ministère compte plus de 500 établissements recevant du public. Qu'il s'agisse des centres d'information et d'orientation (CIO) ou des locaux des rectorats, le ministère traite l'accessibilité de ces bâtiments dans le cadre des agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP). Ces derniers fixent une programmation de travaux ayant pour objectif l'accessibilité de tous les ERP d'ici fin 2024. Les préfets de région ont supervisé la mise en place des Ad'AP au niveau local. L'administration centrale et les préfetures accordent et suivent les crédits dédiés à la réalisation des travaux.

La mise en œuvre des Ad'AP depuis début 2016 a ainsi permis d'améliorer l'accessibilité des ERP du MENJ. En 2015, seuls 22% d'entre eux avaient été déclarés conformes en termes d'accessibilité. Fin 2019, ce taux était de 39%, soit 186 bâtiments. En 2020, près de 75% des bâtiments domaniaux de plus de 750m² sont fonctionnels du point de vue de l'accessibilité.

En 2021, les travaux se sont poursuivis, avec pour objectif de parvenir à 100% d'accessibilité d'ici 2024.

Focus sur le projet de carnet de bord numérique : vers une cartographie des écoles et établissements scolaires

L'accessibilité des établissements mentionnés à l'article D. 239-26, conformément aux dispositions du code de la construction et de l'habitation, est un sujet porté, notamment, par la cellule « Bâti scolaire » au sein du secrétariat général du MENJS.

Il n'existe pas à ce jour de données consolidées sur l'accessibilité des écoles et établissements, car leur gestion relève des collectivités, mais un projet de système d'information est à l'étude et devait être déployé en 2022 afin de disposer, à terme, d'une cartographie des écoles et établissements scolaires accessibles.

A ce stade des réflexions, il est prévu que ce SI sera renseigné sous le pilotage des conseillers de prévention et après un premier travail avec le Ministère de la Transition Ecologique pour identifier les éléments d'ores et déjà disponibles chez les préfets.

En 2021, le lancement de l'expérimentation a pris quelques retards, dans la mesure où la version aboutie du cahier des charges et du questionnaire simplifié est intervenue au début de la période des différentes échéances électorales. Il semble désormais que la situation soit stabilisée et que le projet initial reste tout à fait valide.

Le conseiller national de prévention à la DGRH demeure partie prenante de ce projet et cette réflexion, ce qui devrait faciliter la transmission des attentes de la MIPH, sensible à l'importance qu'un tel outil soit disponible pour favoriser l'intégration des personnels en situation de handicap.

=> Quoi qu'il en soit, ce sujet constitue une piste de travail intéressante pour la MIPH, dans le cadre du prochain plan ministériel 2023-2025.

3.2 Situation de l'accessibilité dans les établissements publics d'enseignement supérieur à fin 2021 :

Depuis la loi de 2005 sur le handicap, le MESRI met en place des moyens pour accompagner les établissements publics d'enseignement supérieur dans la mise en accessibilité de leurs locaux aux personnes en situation de handicap. Les crédits ainsi dédiés à la mise en accessibilité des bâtiments ont représenté un montant de l'ordre de 98 M€ entre 2008 à 2014. Cet effort a été complété par les investissements financés dans le cadre des CPER 2007-2014 dont environ 120 M€ ont été consacrés à des travaux contribuant à la mise en accessibilité du parc immobilier universitaire (installation d'ascenseurs aux normes, création de sanitaires handicapés, traitement de finition des escaliers, aménagement d'accès aux bâtiments...).

Par ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014, a été instauré le dispositif des Agendas d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) dont l'objectif est de permettre à tous les gestionnaires d'ERP de poursuivre ou de réaliser l'accessibilité de leurs locaux après la date du 1er janvier 2015 qui avait été fixée par la loi de 2005. En tant que gestionnaires d'établissements recevant du public (ERP), les établissements publics d'enseignement supérieur sont particulièrement concernés par ce dispositif puisque 85 % du parc immobilier universitaire est composé d'ERP (représentant plus de 15 millions de m²).

Le MESRI a mis en place un suivi des Ad'AP des établissements publics d'enseignement supérieur dont la dernière actualisation date de mai 2019. La quasi-totalité des 134 établissements consultés ont répondu (2 universités Antilles et Guyane n'ont pas remonté l'enquête).

Il en ressort que :

- 9 établissements ont déclaré leur parc entièrement accessible : l'école Nationale Supérieure Louis-Lumière, la Fondation MSH Paris, l'INALCO et la BULAC, la Bibliothèque Nationale Universitaire de Strasbourg, l'IEP de Bordeaux, l'ENSSIB Lyon, l'ENS Chimie de Rennes ; ces établissements sont hébergés dans des bâtiments neuf ou réhabilités récemment ou des locaux loués ;
- 6 établissements n'ont pas déposé d'Ad'Ap, l'accessibilité étant traitée dans le cadre d'opérations CPER ou Campus en cours (ENS Saclay, Université Paris Sorbonne Nouvelle, IEP Lille, IEP Grenoble, UT Paris-Dauphine et ENS Chimie Montpellier) ;
- les 116 autres ont déposé un Ad'Ap entre 2016 et début 2019 ; 7 ont remis leur Ad'AP entre fin 2018 et mars 2019 après une demande de dérogation de 30 à 36 mois (universités Aix-Marseille, Paris XIII, Le Mans, Nice, Paris-Sud, Versailles-Saint-Quentin et le Havre).

D'après la dernière actualisation de ce suivi, le coût total des Ad'AP des établissements publics d'enseignement supérieur, initialement estimé à plus de 530 M€, a été légèrement revu à la baisse à un montant de l'ordre de 515 M€, notamment en raison des dérogations que certains établissements ont pu obtenir. Ce montant de 515 M€ est réparti sur les 3 périodes de trois ans qu'autorisent le dispositif des Ad'AP pour tenir compte de la complexité du parc immobilier à rendre accessible de la façon suivante : de l'ordre de 175 M€ sur la 1^{ère} période, 190 M€ sur le 2^{ème} et le solde sur la 3^{ème}.

L'accessibilité est un axe fort de la politique immobilière des établissements publics d'enseignement supérieur, prévu dans leur schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI).

D'ailleurs, le MESRI, conscient des besoins considérables en la matière, a élargi depuis 2015 le périmètre de son enquête sur les besoins urgents de mise en sécurité à l'accessibilité dans le but d'accompagner les établissements ne pouvant pas supporter financièrement le dispositif Ad'AP sur leurs seuls fonds propres. Les besoins identifiés dans le cadre de la dernière enquête pour la période 2021-2022 représentent un montant de 69,3 M€ pour les 2 ans dont un financement attendu du MESRI de

42,5 M€ ; pour répondre à ces besoins le montant total des dotations que le MESRI peut allouer chaque année est de l'ordre de 10 M€.

En 2021, ce sont 10 M€ qui ont été répartis entre 64 établissements publics d'enseignement supérieur (avec des enveloppes allant de 20 000 € à 560 000 €) afin de réaliser des travaux d'accessibilité prévus dans leur Ad'AP comme l'adaptation des sanitaires, la mise en conformité d'ascenseurs et d'escaliers, des accès PMR notamment extérieurs, l'installation de portes automatiques ou la mise en place de boucles à induction magnétique dans les amphis pour les malentendants.

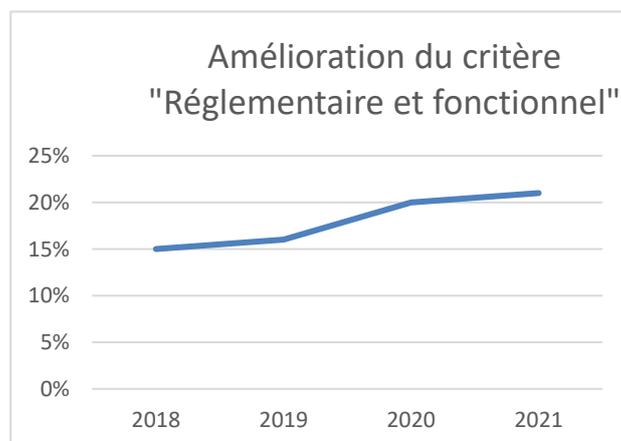
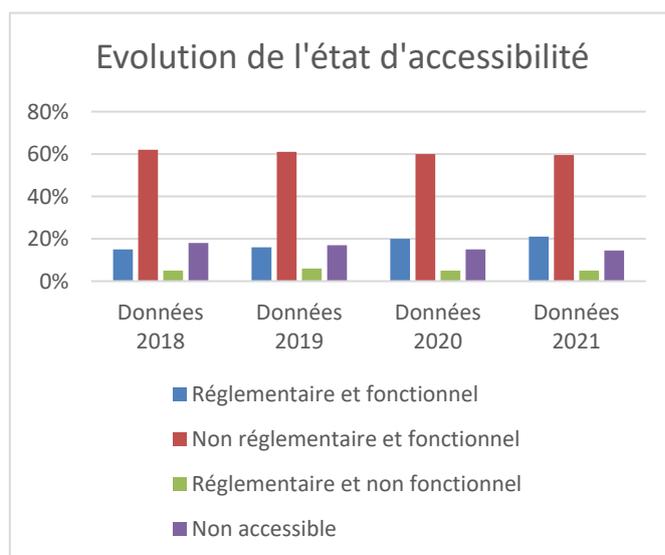
Sont détaillées ici quelques opérations que les universités ont pu mettre en œuvre :

- Université de Strasbourg : Remplacement d'un ascenseur du bâtiment botanique situé au 28 rue Goethe par la création d'un nouvel ascenseur à la Faculté des sciences de la vie pour rendre accessible au public PMR et mise en accessibilité pour la circulation des étudiants et des personnels de l'allée Anton de Barry sur le Campus de l'Esplanade ;
- INSA de Rouen : Déploiement de portes automatiques et aménagement de l'esplanade Roger Goglu en plateforme multimodale dédiée aux modes doux ;
- Université de Bretagne Sud : mise en accessibilité des espaces extérieurs des IUT de Vannes et de Lorient

Le MESRI a également souhaité disposer d'une meilleure visibilité sur l'état d'accessibilité en s'appuyant sur l'outil RT (référentiel technique) /OAD (outil d'aide à la décision) pour l'ESR déployé depuis 2016 auprès des établissements publics d'enseignement supérieur pour collecter les données sur leur parc immobilier.

Les données actualisées sont les suivantes :

Etat d'accessibilité ³ (en %)	Données 2018	Données 2019	Données 2020	Données 2021
Réglementaire et fonctionnel	15 %	16%	20%	21%
Non réglementaire et fonctionnel	62 %	61%	60%	59,5%
Réglementaire et non fonctionnel	5 %	6%	5%	5%
Non accessible	18 %	17%	15%	14,5%



³ Données RT-OAD ESR du 1/12/2021 (données renseignées pour 71 % des surfaces ERP en 2018, 73% en 2019, 96 % en 2020 et 94 % en 2021).

Ces données montrent que dans de nombreux cas l'accueil des personnes en situation de handicap peut être effectué dans des conditions correctes (59,5 % du parc des bâtiments ERP « fonctionnel » même s'il n'est pas réglementaire) et ceci même si la mise en conformité du parc dans le domaine de l'accessibilité n'est pas achevée (21 % du parc ERP « réglementaire et fonctionnel ») et que la situation au regard de l'accessibilité s'améliore favorisant ainsi l'inclusion

L'outil RT (référentiel technique) /OAD (outil d'aide à la décision) pour l'ESR fournit également des données sur les surfaces pour lesquelles ont été mis en place un Ad'AP. En 2021, les établissements déclarent que 77 % des surfaces ERP font l'objet d'un Ad'AP auxquelles s'ajoutent 10 % de surfaces qui sont réglementaires et fonctionnelles pour lesquelles il n'y a pas d'Ad'AP et moins de 1 % des surfaces qui disposent de dérogations (sauvegarde du patrimoine).

Les crédits mis en place entre 2008 et 2021 au titre de la mise en accessibilité des bâtiments des établissements publics d'enseignement (hors CROUS) d'un montant supérieurs à 155 M€ sont complémentaires à la mobilisation des fonds propres des établissements ainsi qu'aux crédits dédiés à la réalisation d'opérations de réhabilitation / restructuration dans le cadre du plan Campus ou des CPER (l'accessibilité est une des priorités du CPER 2015-2020 et du prochain CPER 2021-2027). Toutefois, pour un certain nombre d'établissements, les ressources mobilisables pour financer ces travaux pourront à terme s'avérer insuffisantes sans soutien de l'Etat (le coût de l'Ad'Ap peut dépasser les 10 M€ et aller jusqu'à environ 60 M€ pour quelques universités).

3 Accessibilité numérique

De nombreux projets sont soutenus dans le cadre du dispositif Édu-Up, qui concernent l'École inclusive et l'handi-accessibilité numérique, qui ont été développés en 2021-2022 :

DV-Fabrique 2	Tous	DV-FABRIQUE est une plateforme de création, de partage, de contenus pédagogiques tels que des cartes de géographie, des schémas de sciences. Accessible en ligne, elle permet de créer ou de modifier ces contenus, grâce notamment à des outils de dessin, un éditeur de texte, un éditeur de mathématiques, de cartes mentales, des exercices avec H5P. Tout un tas d'outils permettent également à un élève en situation de handicap visuel, ou avec des troubles DYS, d'utiliser les ressources.	Kern transcription	28/1/21	25 000,00 €
Buddy-Spécial	Autisme	Ce projet vise la conception d'un package éducatif adapté pour le développement des compétences clés d'enfants avec TSA, tirant profit des capacités d'interaction émotionnelles uniques du robot BUDDY comme support thérapeutique: Application d'apprentissage mêlant question/réponse, interactions tactile et jeu de cartes avec des couleurs, animaux et chiffres et objets réels Application de programmation type scratch augmenté pour l'enfant Editeur de contenu interactif pour les enseignant/éducateur	Blue Frog Robotics	25/3/21	60 000,00 €
Poly-Map	HM + tous	Les applications Mono[s] offrent un accès pédagogique à la musique numérique. Pensées initialement pour un usage mono-utilisateur, le projet Poly-Map prévoit le développement d'un nouvel usage collectif, économique et accessible, notamment aux personnes en situation de handicap. Des interfaces gestuelles pourront être connectées sur un seul ordinateur et les ressources seront diffusées gratuitement en ligne et sur les 10000 ordinateurs fournis chaque année aux élèves de 6e du Val de Marne.	Puce Muse	17/6/21	32 000,00 €
Dédys 2	Dyscalculie	Outil d'inclusion individuelle et collective, Dedys a pour ambition de devenir également un outil de remédiation grâce à l'ajout de mini-jeux d'action à vocation thérapeutique. L'objectif : enrichir les activités existantes de la ressources, numération, comparaison, moitié, double, estimation. Créer des outils non-existants, notamment des sessions de jeux afin d'augmenter les performances mathématiques mettant en jeu poursuite visuelle et attention.	Cognitice	28/9/21	40 000,00 €
Story Play'r	DYS	Outils de colorisation des phonèmes et d'amélioration de la visualisation du texte, des lettres et des phrases pour chacun des 1500 albums jeunesse des éditeurs partenaires. Storyplay'r a pour objectif de se mobiliser en faveur de la lecture et de l'école inclusive grâce à une seule plateforme, qui s'adresse à tous les élèves de la maternelle à l'élémentaire.	Storyplayr	28/9/21	30 000,00 €

Adapter Ben le Koala en UEMA	Autisme, TIFC	Ben le Koala est un personnage animé qui apprend des gestes par mimétisme aux enfants avec ou sans handicap de 2 à 6 ans. Le projet explorera les usages de Ben en maternelle dans une logique inclusive avec des outils pédagogiques accessibles à tous et des guides d'usage de Ben en maternelle pour les enseignants. Les UEMA sont la cible prioritaire de cette ressource, mais les outils et supports produits seront diffusés gratuitement dans toutes les classes maternelles.	Signes de sens	28/9/21	40 000,00 €
Cantoo exams	Tous	Cantoo développe un cahier virtuel permettant de mieux intégrer les élèves en situation de handicap, notamment les élèves dys. L'évolution prévue avec l'ajout de l'outil Cantoo Exams permet de compenser de façon juste le handicap via l'utilisation d'un cahier numérique virtuel adapté aux contraintes des examens nationaux ou du contrôle continu. Cette solution permet de lister les outils de compensations et de les activer. Les outils non autorisés sont bloqués durant l'examen.	Cantoo	1/2/22	70 000,00 €
Voltaire et les Zamizen	Tous	Zamizen vise à développer la transmission des CPS en classe. La solution fournit des supports motivants pour engager l'élève dans les apprentissages en favorisant l'observation, l'imitation, l'expérimentation et le partage. Elle permet la découverte des différentes formes d'attention mises en lumière par les neurosciences et le renforcement des compétences attentionnelles pour les apprentissages et pour la gestion des émotions. Une application adaptative permettra aux enfants d'être en autonome	Util Studio	14/6/22	60 000,00 €
E-sapatic	Élèves malades	Développement et mise à disposition des enseignants d'outils numériques collaboratifs et de ressources pédagogiques pour le déploiement de pratiques inclusives en EPS entre les élèves suivis en oncopédiatrie et ceux de leurs classes. Ce projet intègre la participation aux Jeux SAPATIC®, événement sportif inter-hospitalier, la mise à disposition des enseignants de ressources pédagogiques incluant la e-ludothèque de Mooven, l'application Stay-Active, l'E-LearningScape de l'INSHEA adapté à l'EPS.	Mooven	14/6/22	65 000,00 €

Par ailleurs, en 2021, le chef de projet numérique et École inclusive (DNE) a pu :

- ✓ Gérer une vingtaine de demandes d'expertises, conseils, pré-audits... en handi-accessibilité numérique en un an.
- ✓ Intervenir lors de colloques, webinaires... en ligne sur ce sujet précis (hors autres interventions sur l'École inclusive).
- ✓ Développer un parcours M@gistère (en cours de parution) sur l'handi-accessibilité numérique
- ✓ Expertiser les offres reçues dans le cadre du marché « Solutions numériques éducatives lot 10 » (Canopé) des Territoires numériques Éducatifs (TNÉ)
- ✓ Participer à l'expertise des offres reçues dans le cadre du marché « Désign de service » (4 offres)
- ✓ Expertiser les offres reçues dans le cadre du marché « Service de remédiation et d'accompagnement Maths Français 2^{nde} » (phases 1 et 2)

Liste des interventions sur le sujet en 2021 :

Date	Lieu	Intitulé
11/1/21	Visio	Enregistrement en interview capsule Conception Universelle des Apprentissages Canopé
29/3/21	Capsule	Capsule handi-accessibilité numérique pour PNF
26/5/21	Visio	Hackathon de l'INSHEA : conseils aux équipes, jury
28/5/21	Capsule	Capsule Manuels numériques scolaires et #élèves porteurs de DYS
11/6/21	Visio	DAN/DSI Handi-accessibilité numérique
25/8/21	Atelier	Ludovia (Ax-les-Thermes) – Handi-accessibilité numérique.

- Zoom sur l'exception au droit d'auteur (exception handicap) :

Dans le bilan 2020, un focus était réalisé sur la loi LCAP n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine. L'objectif était de déterminer une procédure à suivre pour toute demande d'exception au droit d'auteur liée au handicap.

Au premier semestre 2022, la DGRH B-MIPH a travaillé, en lien avec l'association APIDV, afin de mettre en place un marché d'innovation en vue de la transcription d'ouvrages pédagogiques.

Lancement d'une expérimentation en vue de la transcription de livres scolaires

Objet du marché : Mise à disposition, à titre expérimental sur l'année scolaire 2022-2023, pour un panel d'enseignants Déficients Visuels, d'ouvrages pédagogiques transcrits, nécessaires à l'exercice de leurs missions d'enseignement.

Contexte : les enseignants Déficient Visuels (DV) ont à leur disposition le même matériel pédagogique que leurs collègues non DV, lequel ne leur est pas accessible dans la plupart des cas. Dans ce cadre, les enseignants DV s'organisent avec leurs propres moyens pour obtenir les documents transcrits dont ils ont besoin. De ce fait, ils n'ont pas accès à l'ensemble des ouvrages existants et les ouvrages qu'ils peuvent utiliser sont souvent transcrits de manière partielle (manque de pagination, absence de notes de bas de pages, peu ou pas de description de tableaux, schémas, diagrammes...).

Il s'agit d'une difficulté rencontrée par ces personnels au titre de la compensation de leur handicap, alors même qu'il s'agit d'une obligation de l'employeur au sens de la loi du 11 février 2005.

Expérimentation :

Afin de résoudre cette problématique, le ministère a décidé, de manière expérimentale, de mettre à disposition d'un panel d'enseignants, à partir de la rentrée de septembre 2022 et durant toute l'année scolaire 2022-2023, un matériel pédagogique spécifique sous forme d'ouvrages pédagogiques transcrits, accessibles aux enseignants DV de collèges et de lycées.

En effet, la loi LCAP n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine a étendu le champ des bénéficiaires et dispose que « toute personne atteinte d'une ou de plusieurs déficiences des fonctions motrices, physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques peut se voir communiquer une version adaptée d'une œuvre, dès lors que l'auteur ou les ayants-droit ne mettent pas cette œuvre à disposition du public sous une forme qui correspond à ses besoins » : en vertu de ce texte, le ministère a le droit de transcrire les livres pédagogiques, à titre de « l'exception handicap ». La loi a également instauré pour les éditeurs de manuels scolaires l'obligation de dépôt sur PLATON (Plateforme de mutualisation des fichiers adaptés) de ceux-ci dès leur parution.

Le besoin en ouvrages pédagogiques peut être très différent d'un enseignant à un autre, d'une

matière à une autre. Les formats attendus par les enseignants sont dépendants du niveau de leur handicap mais aussi des outils avec lesquels ils sont habitués à travailler.

La présente expérimentation concerne un panel d'une dizaine d'enseignants DV représentatifs en termes de matières enseignées, de niveaux de classe, de rectorats et de formats numériques attendus.

A l'issue de cette expérimentation, les ouvrages transcrits pourront être utilisés également par l'ensemble des enseignants et/ou élèves DV.

=> Un marché d'innovation est actuellement en cours, effectif depuis septembre 2022.

Cf. annexe accessibilité numérique : plan d'actions 2022-23 intégrant le tableau des actions réalisées sur 2021.

Conclusion : vers un nouveau plan 2023-2025

Même s'il reste encore beaucoup à faire pour avancer dans la mise en place d'une politique d'inclusion des personnels, le présent bilan est riche à plusieurs égards, dans le cadre de la mise en place du plan ministériel 2020-2022.

Il montre la diversité des domaines qu'une politique handicap d'inclusion des personnels aborde, afin d'appréhender les différents enjeux liés à cette politique ou ayant un impact sur celle-ci. Ainsi, cette politique ne se résume pas à un ou deux indicateurs, mais relève d'une démarche transverse, articulée en plusieurs domaines, très divers :

- Les « prérequis » (thématiques constituant un véritable socle de cette politique),
- Les « missions cœur », véritables leviers d'actions du CH (relevant précisément du métier de correspondant handicap),
- En tant que fonctions supports, des thématiques relevant de la « sphère d'influence » du CH (véritables fonctions support à cette politique).

En 2021, le taux d'emploi du MENJS est stabilisé (3,38%), et le taux moyen du MESRI augmente (3,95%), intégrant un taux d'emploi des établissements non RCE à 4,21%. Il importe de remarquer que ces résultats s'inscrivent également dans un contexte propre à ces deux ministères :

- un nombre important de cadres (plus de 80%). Or, les cadres ont tendance à moins se déclarer que les autres catégories de personnels (ce qui, en soit, est une piste de travail à explorer davantage en 2021-2022) ;
- un cadre de missions principalement liées à l'enseignement, les personnels étant devant élèves ou étudiants pour une majorité d'entre eux.

Côté MENJS, si le paiement de la contribution à partir de la DOETH 2022 constitue un levier de développement de la politique handicap, la motivation du ministère est avant tout d'avancer, avec conviction, pour développer davantage l'inclusion des personnels, et agir comme modèle d'une politique d'inclusion des personnels réussie.

A cet égard, les nombreuses actions et les travaux présentés dans le présent bilan montrent cette démarche positive, en vue de la développer concrètement.

C'est ainsi en consolidant les démarches amorcées en 2020-2021 et en assurant notamment les « socles » de la politique handicap (recensement, professionnalisation des CH et conventionnement) que les MENJS et MESRI pourront continuer à progresser en 2021-2022, et mettre en œuvre ses piliers : sensibilisation, information et formation ; recrutements ; maintien dans l'emploi et parcours professionnels.

En préparation : le nouveau plan ministériel 2023-2025 !

Le plan 2020-2022 touche bientôt à sa fin : un nouveau triennal s'annonce, sur la période 2023-2025.

Les travaux de rédaction de ce nouveau plan ont été amorcés en juin par la MIPH, avec pour thème principal « Vers un management de la fonction handicap ». Ils se poursuivront par points d'étapes, jusqu'à la fin de l'année 2022 et début 2023, notamment avec :

- les membres des GEP SCO et SUP,
- le comité de pilotage et de suivi (au titre du dialogue social),
- des représentants des différents métiers, acteurs de la « fonction handicap » en lien avec les CH.

Ce plan sera notamment l'occasion de mieux fixer les périmètres ministériels, particulièrement au titre des nouveaux départements ministériels, ainsi que de mieux structurer la DOETH ministérielle.

Enfin, ce plan s'accompagnera également d'un renforcement de la professionnalisation des CH en tant que porteurs de la politique handicap de leur structure (académique ou en établissement RCE/non RCE). A cet égard, les missions de la MIPH feront également l'objet d'une clarification, en suivant le paradigme du FIPHFP de « l'employeur rémunérant » (confirmé à la MIPH en 2021), avec pour conséquence une animation de réseau différenciée, en fonction de l'autonomie des structures.

- ✓ *La rédaction du plan 2023-2025 ainsi que le renouvellement du partenariat avec le FIPHFP sur cette période, constitue le fil conducteur de la réflexion du réseau CH-MIPH, jusqu'au début de l'année 2023...*

Glossaire

AAE : attaché d'administration de l'Etat
AAP : appel à projets
Ad'AP : agendas d'accessibilité programmée
AESH : accompagnant d'élève en situation de handicap
AO : appel d'offres
APSH : accompagnant de personnels en situation de handicap
ASS : administratif, social et santé
AVC : accident vasculaire cérébral
BOE : bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BULAC : bibliothèque universitaire des langues et civilisations
CCMMEP : comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé
CGFP : code général de la fonction publique
CH : correspondant handicap
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIH : comité Interministériel du Handicap
CNED : centre national d'enseignement à distance
CNFPT : centre national de la fonction publique territoriale
CNOUS : centre national des œuvres universitaires et scolaires
CPER : contrats de plan État-Région
CPU : conférence des Présidents d'universités
CRHP : coordination de la RH de proximité
CROUS : centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CRP : centres de Rééducation Professionnelle
DAN/DSI : délégués académiques au numérique / directeur des services informatiques
DDD : Défenseur des Droits
DELCOM : délégation à la communication
DGAFP : direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGESCO : direction générale de l'enseignement scolaire
DGRH : direction générale des ressources humaines
DOETH : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DRH : directeurs des ressources humaines
DSDEN : direction des services de l'Éducation nationale
DYS : dyslexie
EA : entreprise adaptée
ENS : école normale supérieure
ENSSIB : école nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques
ESAT : établissement et service d'aide par le travail
FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
Fondation MSH : Fondation Maison des sciences de l'homme
GA-RH : groupe d'appui RH
GEP : groupe d'échanges et de proximité
HFHI : haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion
IEN : inspecteur de l'éducation nationale
IEM : institut d'éducation motrice
IEP : institut d'études politique
IFSEC : institut de formation de l'Enseignement catholique
INALCO : institut national des langues et civilisations orientales
LDG : lignes directrices de gestion
LTFP : loi de transformation de la fonction publique
MENJS : ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
MESRI : ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
MIPH : mission à l'intégration des personnels handicapés
OAD : outil d'aide à la décision
OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés
PACD : poste adapté courte durée
PALD : poste adapté longue durée
PIAD : pôle inter-académique décisionnel (situé dans l'académie de Bordeaux)
PIAL : pôles inclusifs d'accompagnement localisés
PILDEV : pôle de développement décisionnel national (situé dans l'académie de Lille)
PLATON : plateforme de mutualisation des fichiers adaptés
PNF : plan national de formation
POE-TH : pilotage de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (plateforme de recensement BOE)
PPR : période de Préparation au Reclassement
PSH : personne en situation de handicap

Réseau GESAT : réseau national des prestataires du Secteur du Travail Protégé et Adapté
RCE : responsabilité et compétence élargies
RGPD : règlement général sur la protection des données
RH : ressources humaines
RT : référentiel technique
SEM-SIRH : service de modernisation des systèmes d'information des ressources humaines pour l'éducation
SGEC : secrétariat général à l'enseignement catholique
STPA : secteur du travail protégé et adapté
SPSI : schéma pluriannuel de stratégie immobilière
TMS : troubles musculo-squelettiques
TOC : troubles obsessionnels compulsifs
UO : unité opérationnelle