

PLAN D' ACTIONS

**RELATIF A L' INCLUSION PROFESSIONNELLE DES
PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP
ET EN VOIE D' INAPTITUDE**

2025 – 2027

SOMMAIRE

1

| | |
|--|------------------------------------|
| INTRODUCTION | 4 |
| DEFINITIONS | 5 |
| LES PRINCIPAUX ACTEURS ET ACTRICES INTERNES DE LA POLITIQUE D'INCLUSION DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE..... | 7 |
| I. Impulser une véritable culture de l'inclusion en organisant la gouvernance..... | 9 |
| 1. Mettre en place la gouvernance relative à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité » | 9 |
| 2. Affirmer le rôle central de la correspondante handicap académique (CHA) dans le pilotage de la politique d'inclusion en faveur des personnels en situation de handicap..... | 9 |
| 3. Consolider et animer les réseaux des référents handicap de l'académie..... | 9 |
| 4. Professionnaliser la correspondante handicap académique et les référents handicap par des actions de formation adaptées..... | 10 |
| II. Développer des partenariats pour accompagner la politique en faveur de l'inclusion des personnels..... | 11 |
| 5. Développer les partenariats sous toutes leurs formes pour ancrer la politique handicap | 11 |
| III. Déployer des actions de communication, de sensibilisation et de formation | 12 |
| 6. Mettre en place des campagnes de communication à vocation généraliste ayant pour objet l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap | 12 |
| 7. Déployer un programme de formation à destination des personnels..... | 13 |
| IV. Promouvoir le recrutement des personnels en situation de handicap..... | 13 |
| 8. Informer des ouvertures de poste et des dispositifs dédiés aux personnes en situation de handicap | 14 |
| 9. Mobiliser les acteurs du recrutement autour des questions de handicap, pour lutter contre les discriminations..... | 14 |
| V. Valoriser le maintien en emploi et les parcours professionnels des personnels en situation de handicap et/ou en voie d'inaptitude..... | 15 |
| 10. Mieux structurer les différentes étapes du processus d'aménagement des postes de travail, en lien avec le droit à compensation | 15 |
| 11. Mieux accompagner les accompagnants des personnes en situation de handicap (APSH)..... | 16 |
| 12. Informer les personnels en situation de handicap de l'ensemble des dispositifs dédiés à l'inclusion..... | Erreur ! Signet non défini. |
| VI. Faciliter l'articulation avec les fonctions support..... | 17 |
| 13. Définir une politique d'achats inclusifs..... | 17 |
| VII. Développer une culture de l'évaluation et du contrôle | 17 |

| | |
|--|----|
| 14. Fiabiliser les données nécessaires à la Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH ministérielle et d'établissements) et établir des taux d'emploi à périmètres ministériels..... | 18 |
| 15. Construire des indicateurs de suivi complémentaires à la DOETH (diversifier les outils d'évaluation)..... | 18 |

PROJET

INTRODUCTION

PROJET

DEFINITIONS

Handicap, travailleur handicapé

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a des objectifs forts : garantir aux personnes le libre choix de leur projet de vie, améliorer la participation sociale, les placer au cœur des dispositifs qui les concernent.

« Constitue un **handicap**, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (article 2)

La convention relative aux droits des personnes handicapées signée à New York le 30 mars 2007, et publiée par décret n°2010-356 du 1^{er} avril 2010 précise que l'Etat garantit et favorise l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, pour notamment « employer des personnes handicapées dans le **secteur public** » et « faire en sorte que des **aménagement**s raisonnables soient apportés aux lieux de travail ».

Est considérée comme **travailleur handicapé** toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat codifiée aujourd'hui au sein du Code général de la fonction publique précise qu'« **aucun candidat** ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'**examen médical** ».

L'altération de l'état de santé peut être définitive ou temporaire et peut amener à l'**inaptitude** de l'agent à ses fonctions : le poste de travail de l'agent peut être adapté en fonction des capacités, ou une autre affectation peut être proposée après avis du conseil médical.

L'**obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)** est un dispositif ayant pour objectif d'inciter les employeurs privés et publics à embaucher des travailleurs handicapés.

Quand son taux d'emploi est inférieur à 6 % (taux pouvant varier par décret), l'employeur public doit verser une contribution financière au **fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**.

Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) « travailleurs handicapés »** sont :

- des travailleurs reconnus handicapés
- des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- des titulaires d'une pension d'invalidité
- des bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité et de victime de guerre
- des titulaires d'une rente d'invalidité

- des titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention " invalidité "
- des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés
- des agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité

Les BOE ne sont pas exclusivement des travailleurs handicapés (TH) : ex-militaires recrutés par la voie des emplois réservés avant le 1er janvier 2020, les conjoints survivants...

PROJET

LES PRINCIPAUX ACTEURS ET ACTRICES INTERNES DE LA POLITIQUE D'INCLUSION DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Le recteur pilote les politiques académiques en faveur de l'égalité et de la diversité de tous les personnels.

La direction des relations et des ressources humaines : le directeur des relations et des ressources humaines et les deux directrices adjointes conçoivent la politique académique en faveur des personnels en situation du handicap et traitent les situations liées à ces personnels.
ce.drh@ac-creteil.fr

La coordinatrice égalité-diversité coordonne les politiques égalité-diversité : plan égalité professionnelle, plan inclusion des personnels en situation de handicap et en voie d'inaptitude, plan diversité.
mission-egalite-diversite@ac-creteil.fr

La correspondante handicap académique, placée sous la responsabilité de la coordinatrice égalité-diversité, assure le portage de la politique en faveur des personnels en situation de handicap.
correspondant-handicap@ac-creteil.fr

Le SARH, service académique Rh de proximité coordonne la RH de proximité au sein de l'académie. Composé de conseillères RH, psychologues, il assure le suivi des agents de l'académie : carrière, difficultés professionnelles... et assure le lien avec les médecins des personnels et les assistantes sociales. Le SARH gère les aménagements de type organisationnel et les allègements de postes des personnels du second degré.
ce.sarh-grhprox@ac-creteil.fr

Les IEN-RH assure pour le premier degré les missions dévolues au SARH en matière de suivi des difficultés professionnelles, médicales et sociales rencontrées par les enseignants du premier degré.

77 : ce.mrh77@ac-creteil.fr

93 : ce.93ien-grh@ac-creteil.fr

94 : ce.grh94@ac-creteil.fr

Les référentes et référents « éga-div » déclinent dans leurs périmètres respectifs les actions du programme égalité-diversité.

Les référentes handicap, assistantes sociales des personnels, titulaires d'un DU handicap, assurent le suivi de proximité des personnels en situation de handicap pour l'aménagement de leur poste.

SESA : ce.sesa.adp@ac-creteil.fr

77 : ce.77socialpers@ac-creteil.fr

93 : ce.93ssp@ac-creteil.fr

94 : ce.94aspers@ac-creteil.fr

Le service médical des personnels rencontre les personnels pour l'aménagement de leur poste de travail, et plus généralement tous les personnels qui en font la demande.

77 : ce.77medprev@ac-creteil.fr

93 : ce.93medprev@ac-creteil.fr

94 : ce.94medprev@ac-creteil.fr

La cellule d'écoute VDHA est un dispositif d'écoute académique qui offre à tous les personnels un espace de libre parole garantissant le respect de l'anonymat et de la confidentialité pour toute difficulté professionnelle ou personnelle, y compris pour des faits de discriminations et de violences liés au handicap.

stop-violences@ac-creteil.fr

Les services de gestion des personnels assurent la gestion de carrière des agents : recrutement, avancement, promotions, gestion du temps de travail.

Le supérieur ou la supérieure hiérarchique veille à ce que chaque personnel bénéficie de conditions de travail favorables à la réalisation de ses missions. Il ou elle joue également un rôle clé pour favoriser leur inclusion et leur épanouissement professionnel.

Les agentes et les agents portent la politique égalité-diversité au sein de la communauté de travail. Ils peuvent être témoins ou victimes de violences, discriminations, agissements sexistes et sexuels.

Les partenaires sociaux : **les référentes VDHA** sont des représentantes élues à la formation spécialisée du CSA. Elles assurent un lien de coordination entre les représentants des personnels de l'instance et la direction des relations et des ressources humaines. Elles sont associées à la mise en œuvre, au suivi global du programme égalité-diversité.

Les représentantes et les représentants des personnels ont un rôle de représentation et de « défense des intérêts » de l'ensemble des personnels. Elles et ils sont élus au sein des instances de dialogue social.

I. Impulser une véritable culture de l'inclusion en organisant la gouvernance

L'académie de Créteil s'organise pour fixer le cadre d'accompagnement de tous ses agents, en faveur de l'égalité pour tous.

Au plus haut niveau, le Comité de Pilotage relatif à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité » (COFIL Egalité-Diversité) va impulser, promouvoir et s'assurer de la mise en œuvre du plan relatif à l'inclusion des personnels en situation de handicap ou en voie d'inaptitude. Pour la mise en œuvre opérationnelle, les agents pourront s'appuyer sur un réseau interne de professionnels, chargés de les accompagner de manière individuelle.

1. Mettre en place la gouvernance relative à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité »

Le COFIL Egalité-Diversité a vocation à assurer la gouvernance du plan d'action, de son élaboration jusqu'au suivi des actions mises en place.

Le rôle des référentes VDHA est ré-affirmé : elles participeront à la préparation des travaux de ce COFIL.

Action : créer un comité de pilotage (COFIL égalité-diversité)

Indicateur : nombre de réunions du COFIL

Echéance : rentrée scolaire 2025

Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

2. Affirmer le rôle central de la correspondante handicap académique (CHA) dans le pilotage de la politique d'inclusion en faveur des personnels en situation de handicap

L'académie de Créteil a consacré, dès 2018, un ETPTP au pilotage de la politique en faveur des personnels en situation de handicap. Face aux ambitions affichées pour une meilleure cohérence de l'ensemble de la politique égalité-diversité, le rôle de la correspondante handicap doit être réaffirmé.

Action : produire chaque année la lettre de mission de la CHA

Indicateur : présentation de la lettre de mission lors du bilan annuel du plan au CSA

Périodicité de l'indicateur : annuelle

Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

3. Consolider et animer les réseaux des référents handicap de l'académie

La correspondante handicap académique anime un réseau de référentes et référents handicap en DSDEN, assurant ainsi la diffusion d'une "culture handicap" propice à l'inclusion professionnelle.

Ces référentes et référents ont un rôle d'accompagnement de proximité des agents en situation de handicap ou non encore déclarés. L'académie a fait le choix de confier cette mission à des assistantes sociales des personnels, détentrices d'un DU handicap.

Le réseau des référentes et référents « égalité-diversité » constitue également un levier pour acculturer les services, les communautés de travail.

Action : produire chaque année les lettres de mission des référents handicap

Indicateur : présentation des lettres de mission lors du bilan annuel du plan au CSA

Périodicité de l'indicateur : annuelle

Pilote fonctionnelle : conseillère technique des services sociaux en lien avec les secrétaires généraux de DSDEN

4. Professionnaliser la correspondante handicap académique et les référents handicap par des actions de formation adaptées

La professionnalisation des acteurs et actrices porteurs de la politique en faveur de l'inclusion des personnels en situation de handicap est un enjeu majeur d'efficacité pour accompagner chaque situation rencontrée.

Action : poursuivre la professionnalisation de la correspondante handicap et des référents handicap

Indicateur : typologie des formations suivies par la correspondante handicap et les référents handicap

Périodicité de l'indicateur : annuelle

Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

II. Développer des partenariats pour accompagner la politique en faveur de l'inclusion des personnels

Les partenariats jouent un rôle clé dans le développement d'une politique d'inclusion professionnelle ambitieuse en faveur des personnels en situation de handicap. Les acteurs et actrices institutionnels y contribuent naturellement, mais cette dynamique peut être enrichie par l'apport d'autres acteurs, notamment associatifs, qu'ils soient spécialisés par typologie de handicap ou porteurs d'approches plus généralistes. Le dialogue social et les médiations institutionnelles constituent également des leviers essentiels pour construire, consolider et faire évoluer cette politique.

5. Développer les partenariats sous toutes leurs formes pour ancrer la politique handicap

Les partenariats permettent de :

- renforcer l'inclusion professionnelle dans l'ensemble des métiers de la sphère éducative, toutes filières confondues ;
- encourager chaque personnel à adopter une politique volontariste en matière de diversité, à travers le recrutement, la mobilité et l'accompagnement des parcours professionnels ;
- valoriser les innovations.

Action : consolider les relations avec les partenaires sociaux

Indicateur : nombre de séances de travail avec les référentes VDHA

Périodicité de l'indicateur : annuelle

Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : nouer des partenariats avec des acteurs associatifs à dimension locale ou en déclinaison de partenariats nationaux

Indicateur : nombre de partenariats établis avec les partenaires associatifs

Echéance de l'indicateur : 2027

Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

III. Déployer des actions de communication, de sensibilisation et de formation

Le développement de campagnes de communication, articulées autour de la sensibilisation et de la formation, constitue un levier essentiel pour renforcer la politique d'inclusion professionnelle des personnels en situation de handicap. Ces actions doivent s'inscrire dans une temporalité régulière et dans une logique de continuité, afin de faire évoluer durablement les représentations et les pratiques.

Mener des actions de sensibilisation généralistes tout en déployant des actions ciblées, permettra de diffuser largement l'information sur la politique handicap d'inclusion professionnelle portée par la sphère éducative et de sensibiliser les acteurs et actrices de terrain pour mieux accompagner les parcours.

6. Mettre en place des campagnes de communication à vocation généraliste ayant pour objet l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

Il s'agit de déployer des actions de communication puissantes pour faire connaître largement la politique d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces campagnes doivent permettre à ces dernières de connaître leurs droits et les dispositifs de soutien qui leur sont destinés. Mais au-delà de cela, elles visent à sensibiliser l'ensemble des personnels, afin que chacun prenne pleinement conscience de l'engagement de l'académie de Créteil pour une inclusion réelle et partagée.

Action : réaliser des campagnes de communication régulières (en variant les supports)

Indicateur : nombre de campagnes de communication, typologie des supports

Périodicité : annuelle

Pilote fonctionnelle : coordonnatrice du pôle égalité-diversité

Action : mettre à disposition des personnels d'encadrement un kit pour créer des moments d'échanges entre agents sur le sujet de l'égalité-diversité

Indicateur : existence ou non du kit

Echéance : RS 2027

Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : élaborer un guide d'accueil des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude professionnelle

Indicateur : existence du guide d'accueil des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude professionnelle

Echéance : 2027

Pilote fonctionnelle : coordonnatrice du pôle égalité-diversité

7. Déployer un programme de formation à destination des personnels

La formation est un levier puissant pour le développement de l'expertise et des compétences nécessaires à l'accompagnement des personnels. Par ailleurs, pour déconstruire les représentations, les préjugés, chaque agente et agent devient un acteur clé du changement en faveur de l'inclusion de toutes et tous.

Action : former les agents de la filière RH au handicap et à l'inclusion en milieu professionnel

Indicateur : nombre de stagiaires aux dispositifs proposés au programme académique de formation

Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif sur la période 2025-2027

Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

Action : former les membres des formations spécialisées au handicap et à l'inclusion en milieu professionnel

Indicateur : nombre de stagiaires, représentantes et représentants de la formation spécialisée

Echéance de l'indicateur : rentrée scolaire 2026

Pilote fonctionnel : conseiller de prévention académique

Action : former les personnels d'encadrement à l'inclusion en milieu professionnel

Indicateur : nombre de stagiaires aux dispositifs proposés au programme académique de formation

Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif sur la période 2025-2027

Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

IV. Promouvoir le recrutement des personnels en situation de handicap

Quelle que soit la voie de recrutement, les recrutements des personnes en situation de handicap sont un marqueur d'une politique volontariste de l'employeur en matière d'inclusion professionnelle.

Plusieurs voies d'accès permettent d'aboutir à un emploi stable, qu'elles soient ordinaires ou spécifiques. Le développement de ces dispositifs et leur visibilité auprès des candidates et candidats potentiels sont activement poursuivis. À chaque étape, les candidatures sont sélectionnées en fonction des compétences professionnelles exigées par le poste. Les membres des jurys et des commissions de recrutement bénéficient d'une formation spécifique à la lutte contre les discriminations liées au handicap, afin de garantir des processus de sélection équitables. Ces agentes et agents sont formés et dotés des outils nécessaires pour agir efficacement dans le cadre de ces recrutements.

Le suivi des candidates et candidats retenus est intégré de manière systématique dans la procédure de recrutement, dès l'accueil et tout au long du parcours, y compris lors du choix d'affectation et, si nécessaire, jusqu'à la titularisation. Cette approche vise à garantir la pérennité de l'emploi et à assurer une inclusion professionnelle réussie.

8. Informer des ouvertures de poste et des dispositifs dédiés aux personnes en situation de handicap

Les personnels en situation de handicap doivent être pleinement informés des dispositifs qui leur sont dédiés. Au-delà d'une diffusion claire et régulière de l'information, il est essentiel de mettre en place un suivi personnalisé et un accompagnement continu, afin de garantir la réussite des recrutements et d'assurer une inclusion effective et durable des personnels en situation de handicap.

Action : développer la communication autour de nos offres d'emploi

Indicateur : nombre d'offres d'emploi n'indiquant pas la mention « administration handi-accueillante »

Indicateur : nombre de candidats aux campagnes de recrutement BOE

Périodicité des indicateurs : annuelle

Pilote fonctionnelle : mission académique du recrutement

Action : proposer des modalités d'entretien de recrutement en distanciel lorsque la situation de la candidate ou du candidat le justifie

Indicateur : nombre d'entretiens en distanciel établis par année scolaire, par discipline lors de la campagne BOE

Pilote fonctionnelle : mission académique de l'encadrement

Action : diffuser une information sur les processus de recrutement BOE (par la voie contractuelle et par le dispositif détachement-promotion)

Indicateur : diffusion de l'information

Indicateur : nombre de candidats aux campagnes de recrutement BOE

Périodicité des indicateurs : annuelle

Pilote fonctionnelle : mission académique du recrutement

Action : réussir l'inclusion professionnelle des personnels entrant dans l'académie

Indicateur : nombre d'agentes et agents bénéficiant d'un aménagement de poste en entrée dans le métier (organisationnel ou matériel)

Périodicité : annuelle

Pilote fonctionnelle : correspondante handicap académique

9. Mobiliser les acteurs du recrutement autour des questions de handicap, pour lutter contre les discriminations

La promotion du recrutement des personnels en situation de handicap repose également sur la sécurisation des processus de recrutement et la professionnalisation des acteurs et actrices impliqués, grâce à des actions de formation et à la mise en place d'outils adaptés.

Action : proposer et promouvoir des outils pour objectiver le processus de recrutement

Indicateur : typologie des outils travaillés avec les recruteurs

Périodicité : annuelle

Pilote fonctionnelle : mission académique du recrutement

Action : consolider la professionnalisation des membres des commissions BOE

Indicateur : nombre d'agentes et agents ayant suivi la formation « lutter contre les discriminations liées au handicap »

Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif 2025-2027

Pilote fonctionnelle : correspondante handicap académique

V. Valoriser le maintien en emploi et les parcours professionnels des personnels en situation de handicap et/ou en voie d'inaptitude

Le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des parcours professionnels sont des enjeux clés d'une politique efficace d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le nombre de bénéficiaires de ces dispositifs d'accompagnement a considérablement augmenté, notamment en raison de plusieurs facteurs :

- La diversité des aides proposées par le FIPHFP aux employeurs publics ;
- L'élargissement des catégories de bénéficiaires depuis 2022, incluant notamment les agents en préparation ou en reconversion vers un reclassement, ainsi que les publics assimilés BOE ;
- L'introduction de nouveaux dispositifs expérimentaux visant à favoriser l'inclusion professionnelle et offrir de nouvelles perspectives aux agents en situation de handicap, en particulier lorsque leur évolution de carrière est ralentie par leur condition ;
- Le développement de situations de handicap invisible, qui nécessitent un accompagnement adapté en milieu professionnel.

Pour garantir le maintien dans l'emploi et éviter les ruptures de parcours, un accompagnement spécifique doit être mis en place sous diverses formes : santé, handicap, accompagnement social, prévention, sécurité, et amélioration des conditions de travail. Ces multiples approches peuvent rendre la mise en œuvre complexe, notamment en termes de suivi des situations individuelles et des perspectives de parcours.

10. Accompagner les personnels dans leurs évolutions de carrière et leurs droits à la formation

L'académie de Créteil accompagne les agents en situation de handicap à faire valoir leurs droits. La prise en compte de la diversité passe donc par une information claire des dispositifs dédiés au handicap

Action : informer les personnels sur les dispositifs dédiés à l'inclusion

Indicateur : existence d'un guide dédié

Indicateur : nombre de personnels en situation de handicap bénéficiant d'un CFP ou CPF

Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

11. Mieux structurer les différentes étapes du processus d'aménagement des postes de travail, en lien avec le droit à compensation

Aménager le poste de travail d'un agent en situation de handicap est une obligation de l'employeur, entendu de manière extensive. L'ensemble de la chaîne hiérarchique et fonctionnelle doit s'organiser afin de permettre au personnel d'exercer son activité professionnelle. La lisibilité de la procédure et la réactivité des acteurs de la filière RH devient un facteur important de sécurisation pour l'agent.

Action : communiquer autour du processus d'aménagement organisationnel et matériel de poste au sein du guide d'accueil des personnels en situation de handicap et d'inaptitude professionnelle

Indicateur : existence du guide

Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : rendre le processus d'aménagement de poste visible et accessible pour tous les personnels

Indicateur : existence de la démarche Colibris dédiée

Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

12. Mieux accompagner les accompagnants des personnes en situation de handicap (APSH).

Les APSH sont des agents contractuels de l'État recrutés par contrat de droit public. Les particularités présentées par l'accompagnement des personnels en situation de handicap, et notamment celles des enseignants peuvent conduire à privilégier des compétences en rapport avec la fonction exercée par l'agent en situation de handicap.

Du fait de la spécificité de leurs missions, accompagner les APSH devient un enjeu pour l'inclusion des personnels qui en ont besoin pour la compensation de leur handicap.

Action : animer le réseau des APSH

Indicateur : nombre de réunions organisées

Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : former et accompagner les APSH

Indicateur : existence d'un plan de formation à destination de ces personnels

Indicateur : nombre d'APSH nouvellement intégrés au réseau et formés

Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

VI. Faciliter l'articulation avec les fonctions support

Les fonctions support, bien qu'elles ne constituent pas le cœur de métier des correspondants handicap, sont essentielles à la mise en œuvre effective de la politique d'inclusion professionnelle.

La correspondante handicap académique est activement impliquée dans ces processus, non seulement en tant que service prescripteur des besoins, mais également en tant que garante des principes de la politique d'inclusion professionnelle, notamment en ce qui concerne l'éligibilité des bénéficiaires.

L'enjeu majeur réside dans la construction de relations de travail durables entre les acteurs de la fonction handicap et les différentes fonctions support. Cette collaboration est essentielle pour mettre en œuvre une politique cohérente, développer l'emploi des personnes en situation de handicap et répondre à l'obligation d'emploi. Il est également crucial de structurer des processus de travail efficaces afin de fluidifier les circuits financiers, d'achats et d'accessibilité, facilitant ainsi le pilotage global de la politique.

13. Définir une politique d'achats inclusifs.

Approfondir la politique d'achats inclusifs permet de développer l'emploi des personnes en situation de handicap en réponse à l'obligation d'emploi.

Action : réaliser une cartographie des achats métiers

Indicateur : élaboration d'une cartographie des achats inclusifs

Echéance de l'indicateur : 2025-2027

Pilote fonctionnelle : correspondante handicap académique

Action : réaliser une cartographie des achats réservés

Indicateur : élaboration d'une cartographie régionale des achats réservés

Echéance de l'indicateur : 2025-2027

Pilote fonctionnelle : correspondante handicap académique

VII. Développer une culture de l'évaluation et du contrôle

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés constitue un indicateur historique clé du développement de la politique d'inclusion professionnelle. Toutefois, il est souhaitable de recourir à d'autres indicateurs, à la fois qualitatifs et représentatifs d'une politique handicap structurée.

Depuis la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) et les contrôles du FIPHFP occupent désormais une place centrale dans les dispositifs d'évaluation et de contrôle. Ces indicateurs doivent être enrichis par une évaluation de la qualité des actions menées en incluant des outils

complémentaires tels que des baromètres, la labellisation AFNOR, le BDS-RSU ou encore les contrôles internes financiers.

14. Fiabiliser les données nécessaires à la Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH ministérielle et d'établissements) et établir des taux d'emploi à périmètres ministériels.

L'amélioration de la remontée des données sur l'OETH est recherchée afin de garantir la conformité et l'amélioration continue de la politique handicap d'inclusion professionnelle.

Action : fiabiliser les données de la DOETH

Indicateur : synthèse des recensements de la DOETH

Echéance de l'indicateur : 2025-2027

Pilote fonctionnelle : correspondante handicap académique

15. Construire des indicateurs de suivi complémentaires à la DOETH (diversifier les outils d'évaluation).

Pour structurer efficacement la DOETH et répondre aux contrôles du FIPHFP, la production des indicateurs qualitatifs d'une politique handicap d'inclusion professionnelle doit être renforcée.

Action : consolider le « Focus handicap » dans les BDS-RSU concernées en lien avec les représentants des personnels

Indicateur : recensement des données

Echéance de l'indicateur : 2025-2027

Pilote fonctionnelle : correspondante handicap académique