

Politique handicap : Nouveaux dispositifs RH et Professionnalisation de la fonction de correspondant handicap (CH)

*Intervention devant les DRH du SUP
16 juin 2021*



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

Mission à l'intégration des personnels handicapés

Jean-Xavier Lichtlé

Chef de la Mission (DGRH B – MIPH)

jean-xavier.lichtle@education.gouv.fr

01 55 55 48 82

Sylvie Boivert

Chargée d'études - Chargée de l'intégration des personnels pour l'enseignement supérieur

sylvie.boivert@education.gouv.fr

01 55 55 05 19

miph@education.gouv.fr

Plan de la présentation

1. Politique handicap
2. Actualités
3. Nouveaux dispositifs RH et Professionnalisation des correspondants handicap

Annexes : pour aller plus loin...

➡ « Politique handicap » d'inclusion des personnels

- 3 piliers mis en œuvre par le correspondant handicap (CH) :
 - Information/ sensibilisation/ formation
 - Recrutement
 - Maintien dans l'emploi
- D'autres thèmes ne relevant pas de la « sphère RH » mais de la sphère d'influence du CH :
 - Accessibilités (bâti et numérique)
 - Crédits handicap
 - Achats (adaptés, Secteur du Travail Protégé et Adapté [STPA])
 - ...

➡ Actualités (1/3)

Textes et engagements :

- Loi de transformation de la fonction publique (articles 91, 92 et 93).
- Circulaire du Premier Ministre n°6227-SG du 17 novembre 2020 : « renforcement de la politique handicap et mise en place d'un suivi renforcé ».
- Rappel des « 10 engagements pour un Etat inclusif ».

Mise en œuvre :

- CIH du 16 novembre 2020 : mise en place d'une animation de réseau renforcée des correspondants handicap de l'enseignement supérieur [mesure 4 du MESRI] (*prochain CIH en juillet*).
- 4 forums en juin 2021 « Profession CH ! » (slides suivantes).
- Note annuelle 2021 (slides suivantes).

DGAFP (bilatérales et GT).

➡ Actualités : 4 forums des CH en juin

Date	Horaire	Typologie d'établissements
Jeudi 3 juin 2021	9 h 30 à 12 h 30	Université de plus de 2 000 agents [réalisé]
Jeudi 10 juin 2021	14 h 00 à 17 h 00	Université de moins de 2 000 agents [réalisé]
Jeudi 17 juin 2021	9 h 30 à 12 h 30	Établissements autres qu'universités
Jeudi 24 juin 2021	9 h 30 à 12 h 30	Établissements Non RCE

- **1^{ère} partie : animation MIPH**

Politique handicap : contextes (inter)ministériels et professionnalisation de la fonction de correspondant handicap / Témoignage CH (organisation interne à l'établissement)

- **2^{de} partie : animation des CH, thématique du « maintien dans l'emploi »**

Table ronde et échanges avec les participants sur la commission pluridisciplinaire d'appui RH et la procédure de mise en œuvre d'un aménagement dans le cadre du maintien dans l'emploi.

➡ Actualités (3/3) : Note annuelle du 4 juin 2021

- Bilan des actions mises en œuvre en 2020
- Modalités de campagne de recensement et de recrutement 2021
- Orientations nationales 2021

+ annexes.

➡ Nouveaux dispositifs RH : 91/92/93

- Article 91 (expérimentation jusqu'en 2025) : nouvel outil en vue de favoriser l'insertion professionnelle d'apprentis au sein de la FPE

=> possibilité d'embaucher, après obtention de leur diplôme, des jeunes apprentis (reconnus BOE) en vue de les former à un métier ou une catégorie de métiers et aux attentes de l'employeur/de l'institution.

- Article 92 (professionnalisation) : obligation de désigner un « référent handicap », interlocuteur pour l'inclusion des personnels et de lui donner les moyens de son action

- Article 93 (expérimentation jusqu'en 2026) : nouvel outil en vue d'accompagner les parcours professionnels et les développements de carrière des fonctionnaires (reconnus BOE)

=> possibilité de faire accéder un agent fonctionnaire BOE à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emploi concerné.

➡ Raisons d'être...

Le sens de notre action.

- Objectif : renforcer l'égalité professionnelle pour les travailleurs handicapés
 - Or, une **récente étude du CNRS** montre que les mesures mises en place pour annuler les discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap sont insuffisantes.
 - Au contraire : cette reconnaissance « amplifie » ces discriminations
- Il convient de dépasser les indicateurs traditionnels (recrutement, taux d'emploi), en entrant dans une approche nouvelle (de type expérimental), qualitative ...et complémentaire.

Accéder au rapport du CNRS (29 octobre 2020) :

<https://www.acteurspublics.fr/upload/media/default/0001/31/2963ccf5e7d0e836b5c32de587302c8f5653b799.pdf>

Attention : les dispositifs ci-après présentés sont expérimentaux.



Cette présentation est susceptible de modifications, en fonction des évolutions et, notamment, de l'expérience acquise par le ministère sur ces sujets...

➡ Articles 91 LTFP (titularisation des apprentis BOE)

- **Objectifs DGAFP**
- **Campagne d'emploi / Appréciation de chaque employeur (niveau établissement), selon une double considération :**
au regard de ses besoins et de ses viviers de recrutement
- **Conclusion du contrat d'apprentissage**
Voir procédure sur la fiche technique Annexe 16 note annuelle
- **Dès son recrutement : information faite à l'apprenti de la possibilité de formuler une demande de titularisation à l'issue du contrat**
au regard des besoins de l'établissement / ANTICIPATION !
- **6 mois avant le terme de la période d'apprentissage, inviter l'apprenti à réfléchir et au moins 3 mois avant, l'apprenti qui le souhaite, adresse une demande de titularisation**
- **Dans un délai d'1 mois, l'autorité de recrutement répond**

➡ Articles 91 LTFP (suite titularisation apprentis BOE)

- Si réponse favorable : proposition de titularisation dans un corps d'accueil (avec une ou plusieurs offres d'emploi correspondantes)
- Proposition anticipée dans la **remontée ATRIA (colonne AG) pour préparer la fixation du contingent national d'emplois budgétaires et la campagne d'emplois**

=> donnant lieu à arrêtés ministériels (ouverture des postes, publication)

- La détermination du corps d'accueil doit tenir compte :
 - Du niveau de diplôme ou du titre préparé au cours du contrat d'apprentissage
 - Du niveau de diplôme requis par le statut particulier pour l'accès par la voie du concours externe
- Dossier de candidature (cf. composition et modèles sur fiche technique)
- Bilan de la période d'apprentissage
- Examen du dossier par la commission de titularisation mise en place par l'autorité de recrutement
- Audition du candidat au plus tard 1 mois avant le terme du contrat
- Un délai de 6 mois maximum peut être accordé dans l'attente de l'obtention du diplôme ou du titre par l'apprenti.

➡ Article 92 LTFP (professionnalisation du correspondant handicap)

- Une **fiche métier** inscrite au référentiel du répertoire commun des trois fonctions publiques (*action proposée à la DGAFP pour portage institutionnel*)
- Une **lettre de mission interministérielle** en cours de réalisation à la DGAFP (*groupe de travail DGAFP lancé le 27 mai / séance du 10.06*)
- Un **positionnement** du CH adapté (au plus près de la direction des ressources humaines) et reconnu, qui lui permette de participer à toutes les commissions
- Un **guide de déontologie** du métier réalisé pour favoriser la reconnaissance des partenaires institutionnels (médecins du travail, assistants de service social, gestionnaires des ressources humaines) (*action MIPH à venir : proposition de GT*)

➡ Article 93 LTFP (promotion ascensionnelle par la voie du détachement)

- **Objectifs DGAFP**
- **Appréciation de chaque employeur (niveau établissement), selon une double considération :**
 - au regard de ses besoins et de ses viviers de recrutement*
- ⇒ **Remontée des besoins à la DGRH (ATRIA colonne DB)**
 - Voir procédure sur la fiche technique Annexe 17 note annuelle*
- **Contingent d'emplois budgétaires et campagne nationale (niveau DGRH)**
- **Arrêtés ministériels par corps** (*ouverture des postes, publication*)
- **Publication obligatoire** (*description emploi, date détachement, ...*)
- **Examen des dossiers de candidatures** (*cf. modèle RAEP fiche technique*)
par une commission dont les membres sont nommés par l'autorité de recrutement

➡ Article 93 LTFP (suite promotion ascensionnelle par la voie du détachement)

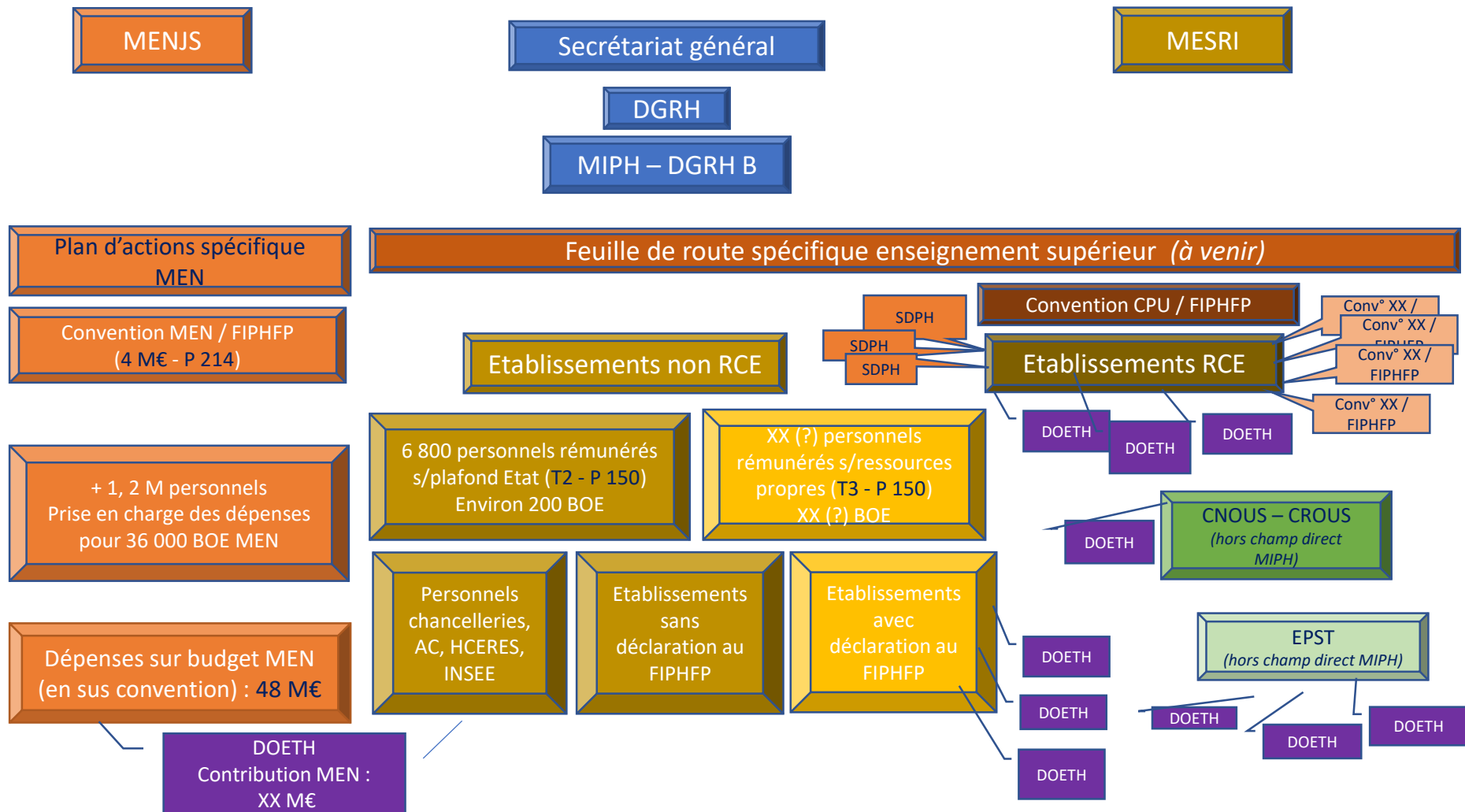
- Audition des candidats et établissement de la liste de ceux proposés au détachement
- Les candidats retenus par la commission sont détachés dans le corps d'accueil
- Soit suivi formation initiale prévue au statut (concours interne), soit accompagnement et formation d'adaptation à l'emploi
- A l'issue de la période de détachement, rapport d'appréciation et entretien le cas échéant
- Intégration dans le nouveau corps ou renouvellement de détachement ou réintégration dans le corps d'origine

➡ Annexes (*Pour aller plus loin*)

➡ Historique des CH du SUP

- **2005-2013 : une prise en compte renforcée des personnes en situation de handicap**
 - 1^{er} plan d'actions ministériel (2008-2012)
 - Impulsion d'une première dynamique d'ensemble
- **2014-2016 : accompagnement des établissements par le ministère**
 - Plan couvrant une période transitoire 2014-2015
 - Convention de partenariat avec le FIPHFP
- **2017-2020 : construction du réseau et des actions des CH**
- *A partir de 2021 : consolidation du réseau*

Schéma « politique handicap » de la sphère éducative



➡ Le Groupe d'Echanges et de Proximité

- **Groupe de travail entre la MIPH et des correspondants handicap de l'enseignement supérieur**
 - Echanges permanents entre les CH du Sup et la MIPH (réseau transverse CH-MIPH)
 - Objectif : faire participer le plus grand nombre d'établissements
- **Travail en réseau indispensable**

➡ Le programme de l'année 2021-2022...

- **Une formation initiale en lien avec celle des CH-SCO pour favoriser l'intégration au réseau :**
 - Un socle commun : politique handicap, recrutement, rencontre avec les partenaires, intervention d'une psychologue du travail
 - Des interventions propres au SUP : rencontre avec le FIPHFP, témoignages de CH expérimentés, présentation des enquêtes...
- **Une formation de niveau « expert » : à monter !**
 - Souhait de mettre en place une formation faisant appel à des experts pour renforcer la professionnalisation des CH (maladie psychique, reclassement...) et se diriger vers une **certification professionnelle**.

➡ Réunions nationales des CH...

- Un forum national pour l'ensemble des CH de l'enseignement supérieur :
 - Pour 2021, sous le format de 4 webinaires en juin
 - 4 groupes d'une trentaine d'établissements par typologies d'établissements
 - Un **socle commun** animé par la MIPH
 - La **thématique du maintien dans l'emploi** traitée et animée par les CH sous le format de tables rondes
 - Pour 2022 et années suivantes :
 - Si les conditions sanitaires le permettent : un **forum en présentiel** sera programmé pour l'ensemble des CH de l'enseignement supérieur
 - Ce forum national n'empêchera pas une **animation de réseau adaptée** (réunion à distance des CH d'une même typologie d'établissements)

➡ Formation continue : webinaires semestriels

- Des RDV réguliers autour d'une thématique en termes de « formation continue » sous le format webinaire :
 - Pour 2021
 - le 23 mars, intervention du Défenseur des droits (DDD) sur les discriminations liées au handicap
 - le 12 octobre 2021 : formation achats responsables et politique handicap par le réseau GESAT (**date à retenir**)
 - Pour 2022 et années suivantes, des RDV réguliers se poursuivront (*thématiques à fixer*).

➤ **Maintien du lien entre CH du Sup**

- **Une communication périodique sera assurée**
 - Mise à jour site ministériel alimenté par des témoignages des établissements (vidéos)
 - La revue professionnelle HandiActus sert de vecteur de diffusion de l'actualité du réseau et de la réglementation
 - Fiches techniques...
- **Réunions du Groupe d'Echanges et de Proximité (GEP), véritable appui à la professionnalisation des CH du Sup**
 - Participation possible (candidature)
 - Représentation de toutes les typologies d'établissements.

➡ Conclusion (provisoire)

Merci pour votre attention !