



**LE HANDICAP...**  
***Parlons-en !***

Bilan convention Fiphfp 2018

CA du 23 avril 2019



# Sommaire

## **Partie 1 : une volonté politique**

## **Partie 2: le conventionnement comme accélérateur**

- La convention
- La communication
- Le recrutement
- Le maintien dans l'emploi
- Les bénéfices

## **Partie 3: des objectifs ambitieux**

- Les indicateurs de la convention
- La nécessité d'anticiper
- Les leviers à mobiliser

Une force pour le territoire

3



# Une volonté politique

---

La prise en compte du handicap dans la société est devenue aux cours des 10 dernières années une priorité nationale :

- Loi de 2005 dite loi du handicap,
- Réglementation en matière d'accès aux établissements recevant du public,
- Dispositifs de retraite en faveur des personnes en situation de handicap,
- Revalorisation de l'allocation,
- ...

Aix Marseille Université, fort de ses 78 000 étudiants, 3627 BIATSS et 4333 enseignants-chercheurs, est un acteur fort du paysage public. En tant qu'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, sa responsabilité sociétale est d'autant plus forte.

Un état des lieux qui fait apparaitre des besoins différenciés :

- Pour les enseignants et enseignants chercheurs: mobilité physique forte, flexibilité d'horaire de travail forte
- Pour les BIATSS: une diversité des métiers et des contraintes liées
- Une multiplicité des sites répartis sur 6 Campus

Une volonté forte d'accueillir, d'accompagner et de soutenir les personnels en situation de handicap:

- 2014 : nomination d'un chargé de mission handicap et création d'une cellule handicap dédiée aux personnels.
- 2015 : travaux sur une politique RH à l'égard des personnes en situation de handicap mettant en adéquation les besoins des personnels, de l'établissement et l'obligation légale.
- 2016 : adoption du Schéma Directeur du Handicap.
- 2017/2018: signature d'une convention avec le FIPHFP.

Une force pour le territoire

5



# Convention FIPHP: un accélérateur

---

## La convention

La signature de la convention le 27 décembre 2017 est la concrétisation d'une démarche et d'une volonté politique déjà engagées au travers du **Schéma Directeur du Handicap** qui fixe les axes stratégiques d'AMU en matière d'inclusion et de maintien dans l'emploi.

Une fois les axes stratégiques adoptés, AMU s'est attachée à trouver des sources de financement lui permettant de mettre en œuvre son plan d'actions. Le FIPHFP étant un acteur incontournable dans le paysage du handicap en France, c'est tout naturellement qu'il est devenu un partenaire privilégiée d'AMU.

Cette convention fixe des objectifs pluriannuels, déclinés en 5 fiches actions qui doivent permettre d'atteindre à l'horizon 2020 un taux d'emploi direct de BOE de 2,76%.

Trois grands leviers d'action sont à retenir :

- La communication,
- Le recrutement,
- Le maintien dans l'emploi.

# La communication

**Avant 2018** : une communication ponctuelle sans forcément de ligne directrice claire ni de budget dédié. La communication était essentiellement à destination des personnels.

- Flyer du ministère incitant les agents à se déclarer
- Enquête AMU
- Plaquette handicap
- Page handicap sur le site institutionnel

**Ce qu'a permis le conventionnement** : de poser les bases d'une communication stratégique et ciblée avec un budget dédié de 57 000€ sur 3 ans. La communication est un axe de la convention sur lequel non seulement AMU mobilise du financement, mais c'est également un levier pour sensibiliser, animer les partenariats, faire et se faire connaître. La communication est davantage axée à destination des structures. La convention fixe comme double objectif de rendre compte à la Gouvernance et à ses instances, et d'informer les membres de l'Université, les personnels et étudiants des actions et attendus de la politique en faveur des personnels en situation de handicap.

- La signature de la convention a fait l'objet d'un protocole = message politique,
- Lettre AMU,
- Module E-learning : module en ligne et interactif destiné à tous et dont les objectifs sont de lutter contre les stéréotypes, appréhender les différents types de handicap, et d'identifier les différents acteurs,
- Conférences de sensibilisation avec animations.

# Le recrutement

Le recrutement, au-delà de la seule obligation légale, est le levier principal qui permet de répondre à l'objectif d'inclusion des personnes en situation de handicap.

## **Avant 2018 :**

- Recrutements de personnes en situation de handicap au fil de l'eau
- Recrutements qui ne s'inscrivaient pas clairement dans une stratégie d'inclusion de personnes en situation de handicap.

**Ce qu'a permis le conventionnement :** un chiffrage très précis avec des objectifs pluriannuels permettant d'avoir une politique de recrutement proactive.

- En 2018, l'objectif de la convention était de recruter 26 BOE. AMU en a recruté 30 grâce, notamment, à des objectifs individuels assignés aux chargés de recrutement lors de leur entretien professionnel.
- En 2019, l'objectif est de recruter 36 BOE.
- En 2020, 47 nouveaux BOE. L'atteinte des objectifs est ambitieux, compte tenu des modalités de recrutement dans la fonction publique. La marge de progression pour atteindre le taux légal de 6 % reste importante. D'où l'importance de diversifier les recrutements comme nous le verrons plus loin.

# Le maintien dans l'emploi

## **Avant 2018 :**

- 60 000 euros/an pour l'ensemble de la politique handicap
- Des acteurs dispersés.

## **Ce qu'a permis le conventionnement:**

- Une mobilisation financière en nette augmentation : 1,45 M€ sur 3 ans
- Une mobilisation et une coordination de l'ensemble de la chaîne permettant de suivre davantage de monde, et d'instruire davantage de dossiers. Et donc in fine une meilleure prise en charge des personnes en situation de handicap, mais également des personnes non déclarées (la campagne de sensibilisation couplée à une expertise de terrain ont permis de « déceler » des agents pouvant bénéficier d'une RQTH ou d'un accompagnement).

## Quelques exemples:

- ✓ Aménagements de postes : 38 en 2017 contre 48 en 2018 (+ 26%)
- ✓ Nombre de personnels suivis : 86 en 2017 contre 128 en 2018 (+ 48%)
- ✓ Nombre de justificatifs BOE reçus: 15 en 2017 contre 54 en 2018 (+ 260 %)

## Les bénéfices de la convention

**Une meilleure lisibilité en interne** (structuration et coordination de l'ensemble des acteurs, communication) qu'en externe (établissement conventionné)

### **Des moyens financiers décuplés et cofinancés AMU/FIPHFP**

Budget consacré au handicap avant 2018: 60 000 euros (chiffres 2017)

Budget consacré au handicap sur la période 2018/2020: 1,45 M€, dont 470 047 euros de financement AMU. Un budget maîtrisé et qui permet de diversifier l'action d'AMU (auparavant le budget était essentiellement consacré au maintien dans l'emploi, aujourd'hui pilotage, sensibilisation, accompagnement, inclusion, maintien dans l'emploi)

### **Des moyens humains supplémentaires:**

- Recrutement d'un correspondant handicap en 2018: un ETP supplémentaire
- Une mise en synergie de l'ensemble des acteurs: l'inclusion et le maintien dans l'emploi est l'affaire de tous, enseignants/enseignants chercheurs comme BIATSS, directions/composantes comme prestataires externes. A titre d'illustration, la mobilisation d'une commission pluridisciplinaire d'évaluation de la compensation (qui réunit correspondant et référent handicap, directrice de thèse, médecin de prévention et prestataire externe spécialisé en handicap moteur) a permis d'accompagner une doctorante ayant un handicap moteur: aides techniques, aides aux transports, formation spécifique, sensibilisation du collectif de travail. Cela a permis de prendre en compte le handicap dans sa globalité et de créer les conditions favorables permettant à la personne de pouvoir suivre son cursus comme n'importe quel étudiant lambda.

### **Une souplesse et une gestion en direct rendant l'intervention d'AMU plus rapide et efficace :**

- Une saisie directe des prestataires externes : auparavant, pour saisir un prestataire, il fallait au préalable passer par le FIPHFP. Dorénavant, AMU traite en direct
- Une professionnalisation de la DRH qui s'est adjointe des compétences permettant de donner de l'information, mais également et surtout d'accompagner, d'expertiser et d'instruire les demandes

Une force pour le territoire

11

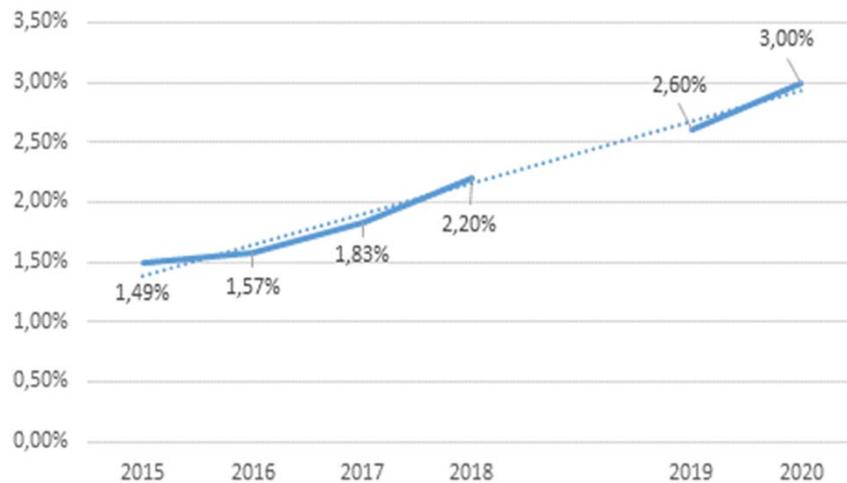


# Des objectifs ambitieux

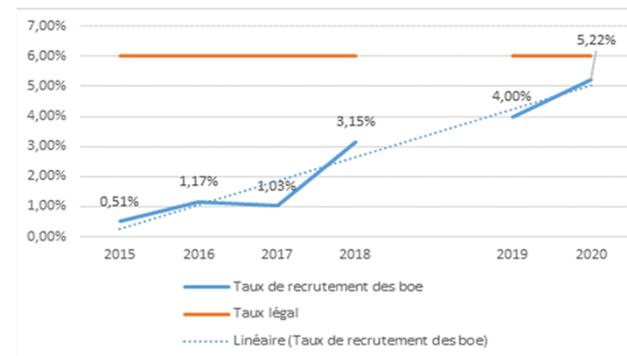
---

# Des objectifs ambitieux...

Taux d'emploi direct BOE



✓ Taux de BOE recrutés :



Données :

- BOE recrutés conformément aux objectifs de la convention
- Recrutements AMU 2019 et 2020 : 900 recrutements

## EFFECTIFS Convention Fiphfp 2018-2020

	1re année		2e année	3e année
<b>Partie globale</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Résultats</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Objectifs</b>
Effectif total rémunéré au 1er janvier	7 900	7 699	7 900	7 900
<b>Nombre de BOE présents au 1er janvier</b>	<b>165</b>	<b>169</b>	<b>187</b>	<b>218</b>
<b>Taux d'emploi direct</b>	<b>2,09%</b>	<b>2,20%</b>	<b>2,37%</b>	<b>2,76%</b>
Dépenses déductibles (en euros)	225 000,00 €	337 953,00 €	225 000,00 €	225 000,00 €
Nombre d'unités déductibles	12,75	19,45	10,50	15,05
<b>Taux d'emploi légal</b>	<b>2,25%</b>	<b>2,45%</b>	<b>2,50%</b>	<b>2,95%</b>
Nombre total d'emplois à pourvoir (à la suite des départs en retraite et des créations de poste)	135	185	135	135
Nombre total de recrutements sur postes non pérennes (- de 12 mois)	447	456	447	447
Nombre total de recrutements externes sur postes pérennes (+ de 12 mois)	223	312	223	223
<b>Partie sur les recrutements de BOE</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Résultats</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Objectifs</b>
<b>Nombre de BOE recrutés (tous les statuts confondus)</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>47</b>
Flux de BOE sur les recrutements (non pérennes)	3,36%	4,61%	4,25%	4,92%
Flux de BOE sur les recrutements (pérennes)	4,93%	2,88%	7,62%	11,21%
<b>Partie sur les recrutements non pérennes de BOE</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>22</b>
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne (CDD de - 12 mois, stage obligatoire de la fonction publique, etc.)	12	18	15	18
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en CAE-CUI	0	0	0	0
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en stage (enseignement supérieur et école de la fonction publique)	1	2	1	1
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en contrat d'apprentissage	1	1	2	2
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en service civique	1	0	1	1
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en autre contrat aidé	0	0	0	0
<b>Partie sur les recrutements pérennes de BOE</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>25</b>
Nombre de BOE recrutés de manière pérenne (CDD de + 12 mois, CDI, titularisations, etc.)	10	9	16	22
Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un CAE-CUI	0	0	0	0
Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un contrat d'apprentissage	1	0	1	3
Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un service civique	0	0	0	0
Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un autre contrat aidé	0	0	0	0
<b>Partie sur les BOE hors recrutement</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Résultats</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Objectifs</b>
<b>Nombre de personnes entrant dans la catégorie des BOE hors recrutements</b>	<b>14</b>	<b>35</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
<b>Nombre de personnes sortant de la catégorie des BOE</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Nombre total de BOE</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Résultats</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Objectifs</b>
<b>Nombre de BOE présents en fin d'année</b>	<b>195</b>	<b>213</b>	<b>227</b>	<b>269</b>

## Actions réalisées en 2018

- ✓ 128 agents suivis par la cellule handicap (+48%);
- ✓ +23% pour les dépenses ESAT et EA;
- ✓ Réalisation d'un E-learning : « handicap au travail, stéréotypes, enjeux et bonnes pratiques ».

Communication et organisation		E-learning handicap au travail	
Dont :	Sensibilisation des acteurs		
Aides techniques et humaines		Recrutement	Maintien
Dont :	Prothèse auditive	...	7
	Transport adapté	1	7
	Étude ergonomique	...	1
	Sameth		2
	PPS Handicap visuel	1	2
	PPS Handicap moteur	1	1
	PAS Handicap Psychique		2
	Aménagement de l'environnement de travail	2	26
	Télétravail	...	...
	Auxiliaire de vie	1	...
	Tutorat	1	...
	Interprète en LSF, codeur, transcrip-teur	...	2
	Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle		1
Recours au secteur protégé		Dépenses ESAT et EA en 2018 : 259 136,88€	

## Nécessitant d'anticiper

Constat : des objectifs ambitieux. Les graphiques précédents sont révélateurs de l'effort fourni par AMU (passage de 0,51% de taux de BOE recrutés à 3,15% sur 2018). Mais la marge de progression sera de plus en plus difficile car pour atteindre les objectifs, il faudra redoubler d'efforts. A titre d'exemple, recruter 47 BOE en 2020 sera un objectif difficile à atteindre.

C'est pourquoi AMU doit diversifier ses modes de recrutement et s'ouvrir à d'autres voies d'accès, tout en intensifiant le recrutement des enseignants/enseignants-chercheurs.

Et au-delà des seuls recrutements, AMU devra s'interroger sur les axes qu'elle souhaite valoriser afin de cibler les financements et concentrer ses efforts, dans un contexte de raréfaction des ressources et de budget contraint.

# Les leviers à mobiliser pour atteindre nos ambitions

**La mobilisation des composantes et laboratoires:** les marges de progrès sont importantes en matière de recrutement des enseignants/enseignants-chercheurs. Un système encourageant les composantes à recruter des personnels en situation de handicap contribuerait à poursuivre la dynamique. Pourquoi ne pas réfléchir à un Bonus Masse salariale appliqué à ces recrutements ?

## **Une diversification des recrutements:**

- Ouverture à l'apprentissage afin de permettre à des jeunes en situation de handicap d'être intégrés à AMU. Un seul apprenti en situation de handicap à AMU alors que cette voie constitue un outil privilégié d'insertion sociale.
- Recours aux services civiques en tant qu'employeur, mais également pour développer des actions de sensibilisation, de promotion et d'animation liées au handicap. Ces axes rentrent pleinement dans le dispositif des services civiques et d'intérêt général.
- Développer le tutorat afin que les personnes en situation de handicap soient accueillies et intégrées par des agents formés, capables de prendre en compte leur handicap et de le valoriser, tout en développant leurs compétences.

# Les leviers à mobiliser pour atteindre nos ambitions

**Le déploiement d'un réseau de référents handicap en Campus** : c'est un des objectifs de la convention. Les Campus sont un échelon de proximité dont le cœur de métier est tourné vers le développement des ressources humaines : accompagnement et expertise. AMU souhaite donc identifier au sein de chaque Campus, un référent handicap qui sera un relai pour la cellule handicap et un premier niveau d'information et d'instruction. A terme, cela représenterait 6 personnes identifiées au sein des Campus, couverts par 3 ETP.

## **Un plan de formation et de communication :**

- Une formation à destination des recruteurs afin de les outiller pour recruter une personne en situation de handicap: 1<sup>er</sup> semestre 2019,
- Un module e-learning afin de sensibiliser le plus grand nombre au handicap et changer le regard,
- La formation à destination des tuteurs leur permettant de se professionnaliser et d'accompagner les agents BOE,
- La Langue des Signes Française,
- Des formations « collectif de travail » à la demande qui permettent d'accompagner et de préparer les managers et les équipes à l'accueil et l'intégration d'une personne en situation de handicap,
- L'organisation de conférences sur les Campus à l'occasion du déploiement du réseau des référents handicap, organisation d'ateliers sous forme d'Escape Game afin de sensibiliser et de faire prendre conscience.



**Contact : [drh-gpeec-handicap@univ-amu.fr](mailto:drh-gpeec-handicap@univ-amu.fr)**