

Bienvenue !



Webinaire

Emploi et Universités

02/04/2026



Webinaire

Emploi et Université

02/04/2025

PROGRAMME

- 1 – Introduction
- 2 – Recrutement & accès à l'emploi
- 3 – Conventionnement FIPHFP
- 4 – Questions / Réponses





Introduction

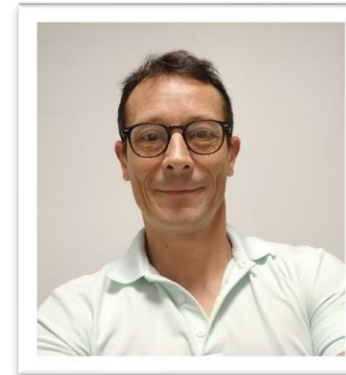
Groupe d'échanges et de
proximité

La parole au GEP



Vincent CARILLO

Correspondant handicap des
personnels
Aix-Marseille Université



Yves DEPIGNY

Correspondant handicap
Université de la Réunion



Les enjeux du ministère

- Atteindre les 6% le plus rapidement possible
- Développer une culture des handicaps partagée par tous
- Mobiliser les Universités sur l'ensemble des axes



Le plan interministériel

- Plan **interministériel** : Éducation nationale, Enseignement supérieur, Jeunesse et Sport
- Plan pour **5 ans** : 2026-2030
- **Réponse institutionnelle** donnée sur le sujet du handicap afin d'apporter une vision et une **coordination nationale**.
- Construction qui a fait l'objet de 10 groupes de travail et d'un **travail préparatoire** sur plusieurs années
- Objectif : **emmener l'ensemble des employeurs** des différents ministères dans cette démarche pour que le **taux d'emploi continue d'augmenter**. Le taux était de 4,82 % fin 2025 dans l'ESR.
- Construction autour de **6 axes**

Le plan interministériel

Les 6 grands axes du plan

- **Axe 1 : Augmenter les recrutements** d'agents en situation de handicap et mettre en place un accompagnement renforcé au cours de la première année d'exercice.
- **Axe 2 : Favoriser le maintien dans l'emploi** et accompagner l'évolution des parcours professionnels des personnes en situation de handicap et/ou en voie d'inaptitude (repérage précoce des agents fragilisés, facilitation des aménagements de poste, soutien à la mobilité, accompagnement personnalisé en cas d'inaptitude ou de reconversion professionnelle...).
- **Axe 3 : Développer une culture partagée de l'inclusion** des personnes en situation de handicap (former l'ensemble des agents, notamment les encadrants, mettre en place une communication ministérielle forte pour valoriser la politique handicap...).

Le plan interministériel

Les 6 grands axes du plan

- **Axe 4 : Développer un environnement professionnel inclusif** (développer une politique d'achats inclusifs, améliorer l'accessibilité numérique, bâtementaire et téléphonique, prévenir et traiter les discriminations liées au handicap...).
- **Axe 5 : Assurer un suivi de proximité des agents** en s'appuyant sur des réseaux professionnels et renforcer les moyens en faveur de la politique handicap (professionnaliser le réseau des correspondants handicap, mettre en place des groupes d'appui RH et des commissions de maintien dans l'emploi, développer des partenariats institutionnels et associatifs, augmenter les crédits dédiés à la politique handicap, encourager les opérateurs des périmètres ministériels à conventionner avec le FIPHFP...).
- **Axe 6 : Mettre en œuvre une gouvernance stratégique** pour inscrire la politique handicap d'inclusion professionnelle au cœur des politiques de ressources humaines (mettre en place un pilotage structuré, fiabiliser les données relatives aux BOE, assurer le suivi du plan...).

L'insertion des personnels en situation de handicap



Droit commun :

Le concours (avec ou sans besoin de compensation)

Spécificités BOE fonction publique :

Les recrutements BOE par la voie contractuelle

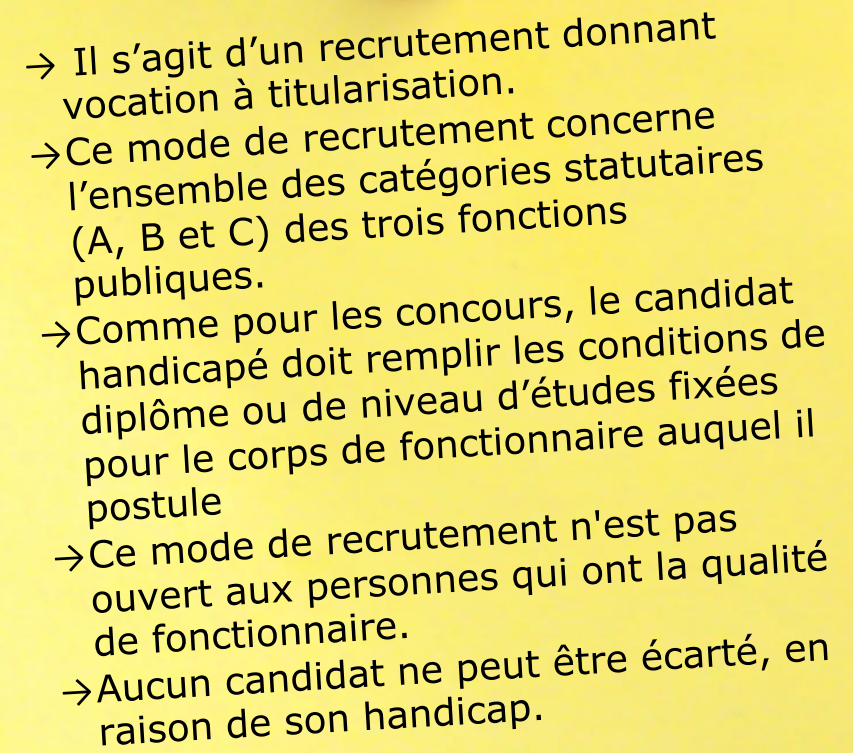
Engagements pour favoriser l'accès aux carrières académiques :

La campagne des contrats doctoraux handicap

L'insertion des personnels en situation de handicap

Accéder à la fonction publique dans le cadre de l'obligation d'emploi (loi n°84-16 du 11 janvier 1984)

- Le recrutement BOE par la voie contractuelle est une voie d'accès spécifique de la fonction publique réservée aux personnes orientées en milieu ordinaire du travail et qui relèvent d'un statut de BOE

- 
- Il s'agit d'un recrutement donnant vocation à titularisation.
 - Ce mode de recrutement concerne l'ensemble des catégories statutaires (A, B et C) des trois fonctions publiques.
 - Comme pour les concours, le candidat handicapé doit remplir les conditions de diplôme ou de niveau d'études fixées pour le corps de fonctionnaire auquel il postule
 - Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.
 - Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap.

L'insertion des personnels en situation de handicap

La titularisation suite à un recrutement BOE par la voie contractuelle

La personne en situation de handicap est recrutée, par contrat (CDD) pour une durée d'un an, équivalent temps plein. A l'issue de cette période une commission de titularisation appréciera l'aptitude professionnelle de l'agent :

- Si la personne handicapée est déclarée apte à l'exercice des fonctions, elle est titularisée dans le corps de fonctionnaire.
- Si elle n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, son contrat est renouvelé pour une nouvelle année.
- Si elle s'est révélée inapte à l'exercice des fonctions, le contrat n'est pas renouvelé et l'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.



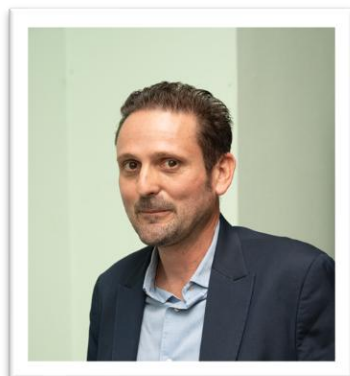
Recrutement & Accès à l'emploi

1 – L'accompagnement de doctorants en situation de handicap – *AMU*

2 – L'accompagnement des étudiants et apprentis en situation de handicap – *Université de Corse*

3 – Le recrutement d'agents en situation de handicap – *Université Côte d'Azur*

La parole à l'AMU



Vincent CARILLO

Correspondant handicap des
personnels



La parole à l'Université de Corse



Marielle DELHOM

Chargée de mission
handicap



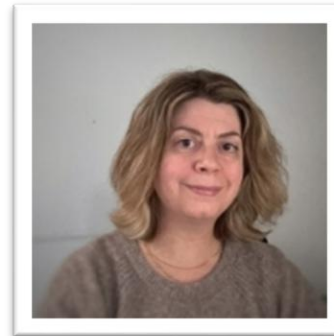
Andréa REZZI

Responsable administrative
Centre de Formation d'Apprentis
Universitaire



Louisa MARCHI

Responsable du Bureau
d'Accompagnement, de
Soutien et d'Écoute
Référénte handicap
Service aux étudiants



Marie SANTINI

Référénte handicap
Pôle Développement et Qualité
des Ressources Humaines



La parole à l'Université Côte d'Azur



Pierre CRESCENZO

Vice-Président Politique Handicap
Enseignant Chercheur en
Informatique





Conventionnement FIPHFP

- 1 – Retour d'expérience en tant qu'employeur conventionné – *AMU & Université Côte d'Azur*
- 2 – Etablissement non conventionné – *Université de Corse*
- 3 – Regard et posture du national – *GEP*

La parole aux employeurs conventionnés



Vincent CARILLO

Correspondant handicap des personnels
Aix-Marseille Université



Pierre CRESCENZO

Vice-Président Politique Handicap
Enseignant Chercheur en
Informatique
Université Côte d'Azur



La parole à l'Université de Corse



Marielle DELHOM

Chargée de mission
handicap



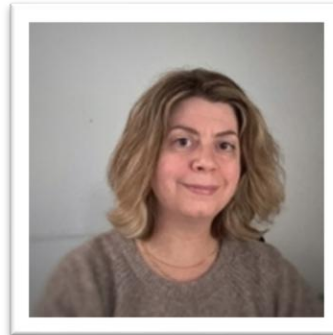
Andréa REZZI

Responsable administrative
Centre de Formation d'Apprentis
Universitaire



Louisa MARCHI

Responsable du Bureau
d'Accompagnement, de
Soutien et d'Écoute
Référénte handicap
Service aux étudiants



Marie SANTINI

Référénte handicap
Pôle Développement et Qualité
des Ressources Humaines

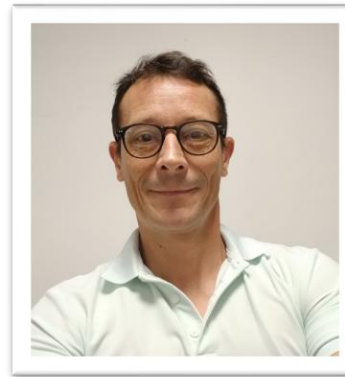


La parole au GEP



Vincent CARILLO

Correspondant handicap des
personnels
Aix-Marseille Université



Yves DEPIGNY

Correspondant handicap
Université de la Réunion



Les ressources



➔ Ressources externes :

- les DTH du Fiphfp sont de véritables partenaires stratégiques pour les Universités.

➔ Ressources internes :

- Plan interministériel
- Handi-actu ➔ Newsletter trimestrielle qui partage des actus réglementaires, des pratiques, des témoignages.
- Forum des correspondants handicap
- Formations des nouveaux référent handicap
- Questions juridiques ➔ supch@enseignementsup.gouv.fr
- Circulaire du 17 mars 2022 ➔ Mise en place du rôle de Référent handicap dans la FPE.
- Fiche métier sortie en 2023. FP GRH 017 – Ressources humaine pilotage – référent handicap
- Rappel des 2 enquêtes annuelles

La convention FIPHFP

Quels intérêts de conventionner ?

- Structurer et mettre en œuvre une politique handicap volontariste au sein de l'établissement autour de **5 axes** :
- Avoir une **relation** d'accompagnement **privilégiée et formalisée** avec le FIPHFP via le DTH et le Gestionnaire
- Envoyer un **message politique fort** auprès de toutes les parties prenantes internes et externes et contribuer à créer un **climat de confiance**
- Disposer d'une **avance de trésorerie** et d'une visibilité sur les quatre années suivantes
- Bénéficier d'un **montant d'aides dé plafonné**
- Bénéficier du **réseau** des **employeurs conventionnés**.




[Lien nouvelle
plaquette convention](#)



La convention FIPHFP

Quelles sont les étapes d'un projet de conventionnement ?

- 
- Rencontre avec le DTH
 - Lettre d'intention
 - Réunion de lancement avec les équipes du FIPHFP
 - Réunions intermédiaires
 - Réunion finale de validation du projet
 - Passage dans les conseils de gouvernance et les instances paritaires
 - Passage en CE FIPHFP
 - Passage en Comité local
 - Signature
 - Versement

Contacts des Universités intervenantes



drh-gpeec-handicap@univ-amu.fr



Bureau.accompagnement@univ-corse.fr



handicap@univ-cotedazur.fr





Temps de questions / réponses





Questionnaire de satisfaction
Votre avis - Webinaires
Handi-Pacte PACA-CORSE

Merci !

L'équipe du Handi-Pacte PACA – Corse

- ▶ Cécile Bruley
- ▶ Anaïs Romero
- ▶ François Le Saux-Mari
- ▶ Benjamin Suquet



handipacte-paca-corse@avisea.fr