



MINISTÈRE  
DE LA CULTURE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Plan Handicap du ministère de la Culture



**2025—2027**

Ce plan s'inscrit dans le cadre de la convention  
avec le Fonds pour l'insertion des personnes  
handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)



Paris — 13 janvier 2025

Visuel couverture : MC/DICOM, 2024



© Laurent Vu, 2024—Sipa

# Édito

L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap constitue un engagement essentiel pour une société plus juste et inclusive.

C'est avec une grande détermination que je porte ce premier plan triennal en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, qui permet de donner un cadre stratégique aux actions déjà engagées au sein du ministère de la Culture et de les amplifier. Grâce au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le ministère pourra mettre en œuvre ses engagements, notamment en matière de recrutement, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi.

L'objectif est d'atteindre, à l'horizon 2027, un taux de 6% d'emploi de travailleurs handicapés. Au-delà d'une simple obligation légale, cela représente pour le ministère de la Culture un engagement à mener une politique volontariste de recrutement, notamment en faveur des jeunes. Je pense à ce titre à l'apprentissage.

Il convient également d'encourager les personnels du ministère à déclarer leur handicap, qu'il soit préexistant ou qu'il survienne au cours de leur carrière. La reconnaissance du statut de travailleur handicapé permet d'accéder à des droits qui contribuent à préserver et à améliorer le quotidien, tant sur le plan personnel que professionnel. Je souhaite que les agents et les agentes concernées puissent bénéficier de cet accompagnement renforcé.

Agir en faveur de la déconstruction des préjugés représente un des enjeux majeurs de ce plan. En interne, il nous faut changer les perceptions sur le handicap, afin de faciliter le recrutement et l'insertion professionnelle des personnes concernées. La sensibilisation et la formation sont des outils précieux et indispensables. Il est également nécessaire de mieux communiquer en direction des personnes en situation de handicap pour contribuer à lever les craintes ou l'auto-censure. La diversité des métiers du ministère de la Culture nécessite une diversité de profils. Il convient que chacun puisse y accéder.

Ce premier plan repose sur des actions ambitieuses qui sont le fruit de la consultation et de la mobilisation d'agents et d'agentes de ce ministère, en situation de handicap, encadrants, professionnels des ressources humaines, du numérique et de la communication. Je les en remercie.

Puisque la culture est un vecteur essentiel de notre identité et de notre société, mon ministère se doit d'être le reflet de la richesse de notre diversité, cela inclut les talents des personnes en situation de handicap.

**Rachida Dati**

Ministre de la Culture

Pour la période 2025-2027, le ministère de la Culture se dote de son tout premier plan handicap qui s'inscrit dans le cadre de la convention signée avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Ce plan vient compléter et enrichir les actions du ministère de la Culture en faveur des personnes en situation de handicap dans tous les domaines relevant de son champ de compétence.

La commission nationale Culture et Handicap mise en place en 2001 est un espace de co-construction précurseur et innovant que les ministres en charge de la culture et des personnes en situation de handicap réunissent au service du développement de l'accessibilité universelle et des droits des personnes en situation de handicap, en lien avec les principales associations et les experts d'usage.

Les politiques d'accessibilité portées par le ministère de la Culture se déploient en direction des usagers et des agents. En tant qu'employeur, agir pour une meilleure inclusion professionnelle est une priorité. A ce titre, ce premier plan handicap s'inscrit dans le renforcement d'actions existantes et vise la mise en œuvre de nouvelles mesures et d'objectifs ambitieux en termes de recrutement, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi.

Il s'agit de répondre aux enjeux portés par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et de continuer à nous mobiliser collectivement vingt ans plus tard.

En ma qualité de Haute fonctionnaire chargée du handicap et de l'inclusion, je m'engage à participer activement au déploiement de ce plan, en collaboration avec le service des ressources humaines du ministère de la Culture et l'ensemble des acteurs concernés.

**Marine Roy**

Haut Fonctionnaire au Handicap et à l'Inclusion

L'élaboration de ce plan handicap en vue de la première convention du ministère de la culture avec le FIPHFP, coordonnée par le Service des ressources humaines (SRH), a associé de nombreux acteurs du ministère, en particulier les autorités d'emploi de chaque direction générale de l'administration centrale et la délégation à la coordination de l'action territoriale, les bureaux des différentes sous-directions du SRH, le service du numérique, la mission achat ou encore la communication au sein du secrétariat général.

Les organisations syndicales ont été consultées dans le cadre des groupes de travail. Par leurs contributions, elles ont participé à l'enrichissement des orientations énoncées dans ce plan handicap.

Dans notre démarche, il nous a semblé indispensable, d'une part, de recueillir la parole des agents concernés par le handicap et d'autre part, celle des encadrants. Grâce à la mise en place de questionnaires dédiés et d'ateliers, nous avons pu recueillir des propositions concrètes tirées de l'expérience de ceux qui vivent une situation de handicap au sein de notre ministère.

Ces échanges et consultations multiples ont permis d'identifier des leviers d'actions et de partager des objectifs communs en termes de recrutement, de maintien dans l'emploi, de reclassement, de formation et d'accompagnement des acteurs RH, des encadrants et des collectifs de travail.

La convention avec le FIPHFP permettra de renforcer nos actions et de recourir à de nouveaux dispositifs, visant l'insertion professionnelles des jeunes, le développement de partenariats actifs au plus près des futurs candidats en situation de handicap, ou encore la mobilisation d'expertises spécifiques d'appui aux aménagements de postes de travail. Chaque action que nous mettrons en œuvre visera à créer un environnement de travail inclusif, où chacun quel que soit son parcours ou ses capacités, se sent valorisé et soutenu.

Pour faire évoluer le regard sur le handicap, il convient également de maintenir notre mobilisation dans le cadre d'événements fédérateurs, tels que le Duoday ou la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH). La communication sur les enjeux portés par cette politique doit être renforcée tant en interne qu'en externe.

Il est apparu tout aussi essentiel de structurer la démarche en nous appuyant sur une gouvernance renforcée. Un comité de pilotage du plan handicap impliquant l'ensemble des acteurs sera animé par la Mission égalité, diversité et insertion des jeunes du SRH et un réseau de référents handicap formés sera créé. Dans ce cadre, mes équipes auront vocation à impulser et soutenir les initiatives similaires portées par les opérateurs du ministère.

Les objectifs déclinés dans le plan handicap sont ambitieux, mais je sais compter sur l'engagement de toutes les équipes qui ont contribué à son élaboration, ainsi que sur la mobilisation collective des agents et des agentes de notre ministère.

Je crois fermement que la diversité est une richesse et qu'elle contribue à l'innovation et à la créativité. Ensemble, construisons un avenir où le handicap ne sera plus un frein, mais une opportunité de valoriser les compétences et les talents de chacun.

**Stéphane Lagier**

Chef des ressources humaines

Visuel couverture : MC/DICOM, 2024

# Sommaire

<b>PRESENTATION GENERALE DU MINISTERE DE LA CULTURE</b>	<b>12</b>
Missions du ministère de la Culture	12
Organisation du ministère de la Culture	13
Le périmètre du plan Handicap	13
 <b>DIAGNOSTIC</b>	 <b>14</b>
La démarche du diagnostic	14
La restitution des consultations	15
Effectifs globaux et des bénéficiaires de l'obligation de l'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)	18
Focus sur la prévention	20
 <b>BILAN DES ACTIONS MISES EN PLACE</b>	 <b>21</b>
Bilan des recrutements	21
Bilan qualitatif	22



<b>L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE HANDICAP</b>	<b>24</b>
Un comité de pilotage	24
Organisation du suivi individuel des BOETH	25
Le rôle et les missions du référent handicap	25
Les intervenants internes de la politique handicap	26
Les partenariats externes	26
L'association des organisations syndicales	26
 <b>AXE 1. RECRUTEMENT</b>	 <b>27</b>
Engagement 1 : Déployer les dispositifs spécifiques à la fonction publique	28
Engagement 2 : Élargir le sourcing, diversifier les canaux de diffusion des offres et des avis de concours, diversification des profils	29
Engagement 3 : Intégrer et accompagner les agents dans la prévention de la discrimination	31
Engagement 4 : Outiller la sphère RH et les recruteurs encadrants pour recruter sans discriminer	31
Les indicateurs de l'axe 1	31
 <b>AXE 2. RECLASSEMENT ET CONVERSION DES PERSONNES DECLAREES INAPTES</b>	 <b>32</b>
Engagement 1 : Prévenir les inaptitudes en améliorant la prise en compte des situations de handicap et de santé spécifique	33
Engagement 2 : Renforcer l'accompagnement des agents sur le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude	33
Les indicateurs de l'axe 2	34

<b>AXE 3. MAINTIEN EN EMPLOI</b>	<b>35</b>
Engagement 1 : Soutenir les agents dans la déclaration de leur situation de handicap et dans son renouvellement	36
Engagement 2 : Assurer une gestion des carrières et un accompagnement des parcours des personnes en situation de handicap	36
Engagement 3 : Maintenir dans l'emploi en améliorant la prise en compte des situations de handicap et de l'état de santé	37
Les indicateurs de l'axe 3	38
<b>AXE 4. FORMATION DES AGENTS ET DES ACTEURS</b>	<b>39</b>
Engagement 1 : Structurer et déployer l'offre de formation à destination : RH et Autorités d'emploi (AE), encadrants	40
Engagement 2 : Sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap	40
Les indicateurs de l'axe 4	41
<b>AXE 5. COMMUNICATION, SENSIBILISATION, FORMATION</b>	<b>42</b>
Engagement 1 : Agir pour lever les préjugés liés au handicap	43
Engagement 2 : Instaurer un dialogue social plus régulier sur le handicap	44
Engagement 3 : Partager les enjeux, rendre visible le contenu de la politique, les interlocuteurs et leur rôle, favoriser une démarche participative	44
Engagement 4 : Développer l'accessibilité des documents	45
Les indicateurs de l'axe 5	45

<b>AXE 6. ACCESSIBILITE NUMERIQUE</b>	<b>46</b>
Engagement 1 : Fixer des critères d’accessibilité dès la commande et mettre en accessibilité l’existant	47
Engagement 2 : Mobilisation et montée en compétence des experts métiers	47
Les indicateurs de l’axe 6	47
<b>AXE 7. ACTIONS INNOVANTES</b>	<b>48</b>
Engagement 1 : Communiquer et sensibiliser sur les handicaps invisibles	48
Engagement 2 : Développer la production de contenus en Facile à lire et à comprendre (FALC)	48
Les indicateurs de l’axe 7	48
<b>AXE 8. ACHAT RESPONSABLE</b>	<b>49</b>
Engagement : Développer les achats avec les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).	50
Les indicateurs de l’axe 8	50

# Présentation générale du ministère de la Culture

## Missions du ministère de la Culture

**Le ministère de la Culture a été créé par décret fondateur du 24 juillet 1959. Il a pour mission de rendre accessibles les œuvres capitales de l'humanité, et d'abord de la France, au plus grand nombre possible de Français, d'assurer la plus vaste audience à notre patrimoine.**

À ce titre, le ministère de la Culture conduit la politique de sauvegarde, de protection et de mise en valeur du patrimoine culturel dans toutes ses composantes, il favorise la création des œuvres de l'art et de l'esprit et le développement des pratiques et des enseignements artistiques. Il contribue, conjointement avec les autres ministres intéressés, au développement de l'éducation artistique et culturelle des enfants et des jeunes adultes tout au long de leurs cycles de formation.

Il encourage les initiatives culturelles locales, développe les liens entre les politiques culturelles de l'État et celles des collectivités territoriales et participe à ce titre à la définition et à la mise en œuvre de la politique du Gouvernement dans le domaine de la décentralisation.

Il veille au développement des industries culturelles. Il contribue au développement des nouvelles technologies de diffusion de la création et du patrimoine culturels. Il veille au développement et à la valorisation des contenus et services culturels numériques.

Il définit, coordonne et évalue la politique du Gouvernement relative aux arts du spectacle vivant et aux arts plastiques.

Il met en œuvre, conjointement avec les autres ministres intéressés, les actions de l'État destinées à assurer le rayonnement dans le monde de la culture et de la création artistique françaises et de la francophonie.

Il contribue à l'action culturelle extérieure de la France et aux actions relatives aux implantations culturelles françaises à l'étranger.

## Organisation du ministère de la Culture

Le ministère de la culture se caractérise par une structure RH complexe qui se traduit par un grand nombre d'employeurs ainsi qu'une grande variété de structures d'emploi comme de métiers ou de statuts.

La sphère ministérielle comprend :

- 18 DRAC & DAC (directions régionales des affaires culturelles) et 3 services en Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Saint-Pierre et Miquelon,
- 80 EP (établissements publics) : 59 établissements publics administratifs (EPA), dont 20 écoles d'architecture et 5 écoles d'art en région, 19 établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), 1 établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP),
- 19 SCN (Services à compétence nationale) : musées nationaux et autres services.

Pour l'exercice de ses attributions, la ministre de la Culture s'organise de la manière suivante :

- Le secrétariat général,
- La direction générale des patrimoines et de l'architecture,
- La direction générale de la création artistique,
- La direction générale des médias et des industries culturelles,
- La délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle,
- La délégation générale à la langue française et aux langues de France, l'inspection générale des affaires culturelles,
- Les services de la ministre.

## Le périmètre du plan Handicap

Le périmètre du plan handicap concerne les agents rémunérés par le ministère de la culture, soit :

- Effectif total en Équivalent Temps Plein (ETP) au 31 décembre 2023 : 8905,0<sup>1</sup> ;
- Effectif Total Rémunéré (ETR) au 31 décembre 2023 : 9 204<sup>2</sup>.

Pour le périmètre ministériel sur lequel s'inscrit le plan handicap, les 9 204 agents se répartissent comme suit :

- 39% dans les établissements publics,
- 26% dans les services régionaux,
- 16% dans l'administration centrale,
- 15% dans les services à compétence nationale,
- 4% dans d'autres services du ministère<sup>3</sup>.

Ce plan handicap s'inscrit dans le cadre du conventionnement du ministère avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

<sup>1</sup> Déclaration FIPHFP 2024, bureau d'action sociale - SRH

<sup>2</sup> Déclaration FIPHFP 2024, bureau d'action sociale - SRH

<sup>3</sup> Données extraites du rapport social unique de 2022

# Diagnostic

## La démarche du diagnostic

Le ministère de la Culture a déployé sa démarche de diagnostic selon deux modalités : la mobilisation des données chiffrées relatives aux effectifs des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), d'une part, et la mise en œuvre d'une consultation d'interlocuteurs concernés, d'autre part.

Le diagnostic a eu pour objectifs de :

- **Disposer d'une vision claire** et précise de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap
- **Mesurer l'impact des actions** déjà menées pour identifier les efforts à réaliser
- **Évaluer la perception**, la sensibilisation et l'information sur le sujet
- **Recueillir les avis et les propositions** sur l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des carrières
- **Identifier les dispositifs et processus** liés à une politique de recrutement, d'accueil, de sécurisation des parcours des personnes en situation de handicap

Concernant la consultation, celle-ci s'est organisée comme suit :

- Mobilisation des agents déclarés en situation de handicap, ainsi que les apprentis concernés au travers d'un questionnaire et d'un groupe de travail (trois groupes de travail composé chacun de 10 à 13 volontaires)
- Mobilisation d'un échantillon d'encadrants, exerçant en administration centrale, services déconcentrés et services à compétence nationale dans le cadre d'un groupe de travail
- Mobilisation des autorités d'emploi (AE) de chaque direction générale de l'administration centrale, au travers d'un questionnaire et d'un groupe de travail
- Des échanges en bilatérales avec les experts RH et non RH impliqués dans la politique handicap
- Deux groupes de travail avec les représentants des organisations syndicales du ministère

## La restitution des consultations

Le questionnaire dédié aux personnes déclarées en situation de handicap a été adressé aux 467 personnes BOETH du périmètre ministériel. 114 personnes y ont répondu, soit 24,41% de la population BOETH. Ces derniers ont également été invités à participer à un groupe de travail en distanciel. Quarante-cinq personnes se sont déclarées volontaires et 23 ont participé à ces trois groupes de travail.

### Le profil des répondants

- Des femmes (83% des répondants),
- Des titulaires (89%),
- Âgés de 50 à 64 ans (58%),
- Expérimentés (20 ans de carrière au ministère de la Culture à 41%),
- Non encadrants (93%),
- Principalement des agents de catégorie B et C,
- Répartition : DRAC (38%), AC (23%), SCN (23%), EP (14%), autre (2%),
- Pour 50% des répondants, le handicap s'est déclaré en cours de carrière.

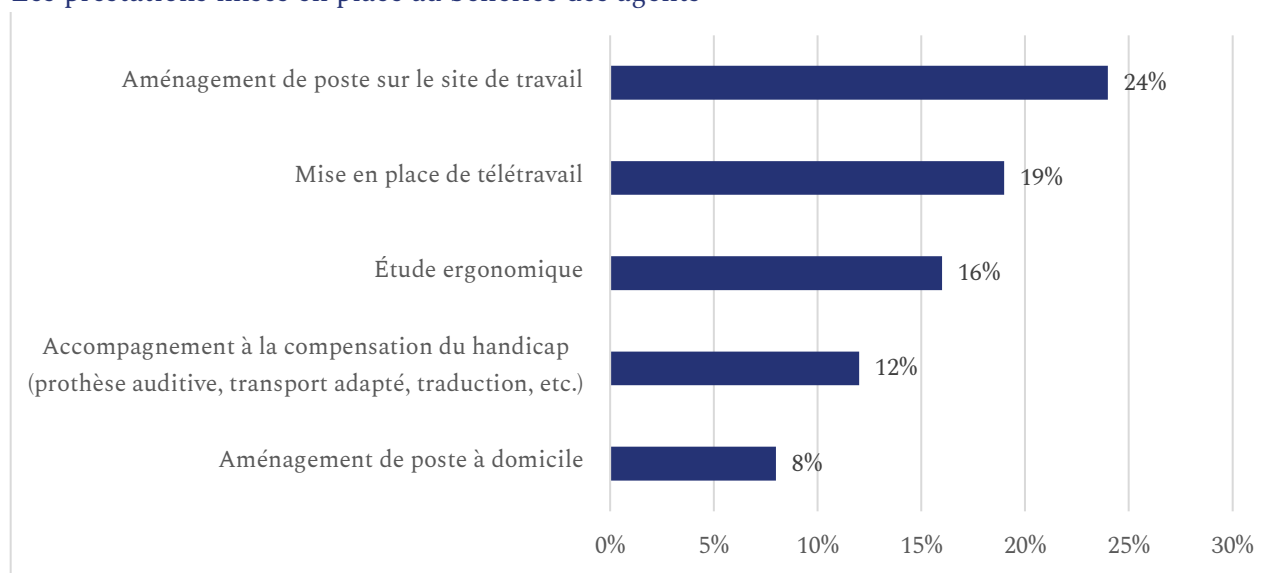
### Les personnes ressources identifiées par les agents sont les suivantes (dans l'ordre) :

- La médecine de prévention,
- Le RH de proximité,
- Le référent handicap ministériel,
- Le bureau de l'action sociale du SRH,
- Le référent handicap local.

### L'information sur le handicap dans le cadre de son collectif de travail :

- Parmi les 49% des agents en situation de handicap au moment de leur recrutement, 83% ont informé un interlocuteur lors de la phase de recrutement,
- 78% des répondants ont informé leur collègue et 89% leurs encadrants.

### Les prestations mises en place au bénéfice des agents



Lors des groupes de travail, les agents en situation de handicap issus des différentes structures du périmètre de la convention ont apprécié l'initiative et se sont exprimés sur les éléments suivants :

- La nécessité de former leurs encadrants afin d'être intégrés dans les meilleures conditions et d'assurer une compréhension de leur aménagement,
- Le besoin d'avoir un interlocuteur RH formé et dédié sur les questions du handicap
- La nécessité de revoir le processus d'application des préconisations de la médecine de prévention,
- La clarification et l'accès à l'information et aux droits sur le handicap (aménagement, accès aux concours, télétravail, etc.),
- La volonté de prolonger ou de renouveler des espaces d'échanges entre agents en situation de handicap,
- Le besoin de faire témoigner les agents en situation de handicap et leur encadrant.

Les responsables des bureaux des ressources humaines des directions générales du ministère ont également été destinataires d'un questionnaire dédié et ont été invités à participer un groupe de travail. Ils ont évoqué les actions suivantes afin de lever les principaux freins au recrutement et à l'intégration :

- Le renforcement de sensibilisation et de la formation des recruteurs pour casser les préjugés,
- Le développement des partenariats avec des acteurs extérieurs et des partenaires emploi pour mieux diversifier les recrutements et disposer d'autres sources pour développer le nombre de candidatures de BOETH,
- La formation des responsables RH qui doit intégrer cette problématique,
- La diffusion d'une information à destination des services RH et des agents sur les dispositifs du handicap et le rôle des acteurs internes.

Le groupe de travail à destination d'un échantillon d'encadrants a été composé d'agents œuvrant dans les différentes structures du périmètre de la convention (AC, DRAC, SCN, EP). Ces derniers ont pu partager leur vécu et leurs besoins concernant le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation et l'accompagnement des situations, la gestion des collectifs de travail. Les participants ont salué l'initiative et ont exprimé les besoins suivants :

- Se former, pouvoir bénéficier d'un accompagnement et partager les bonnes pratiques sur les situations pour assurer la bonne intégration au sein du collectif de travail et/ou le maintien dans l'emploi,
- Renforcer la coordination interservices pour assurer la portabilité des équipements et l'accompagnement des agents BOETH,
- Clarifier la procédure de transmission et d'accompagnement des préconisations du médecin du travail et des modalités de mise en œuvre afin de faire coïncider les nécessités de service et les besoins des agents,
- Se mobiliser afin d'outiller les encadrants qui rencontrent des difficultés face aux handicaps invisibles, notamment psychique, lorsqu'il n'est pas connu par l'équipe,
- Bénéficier de partenariats spécifiques afin de développer les candidatures BOETH des recrutements.



Les agents et les acteurs RH ont ainsi identifié un certain nombre de leviers convergeant pour développer le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap :

- Communiquer sur le handicap pour lever les incompréhensions, partager les enjeux et lutter contre l'auto-censure,
- Identifier les interlocuteurs ressource et fédérer les acteurs,
- Informer les agents en situation de handicap pour faciliter leur parcours et inciter à la déclaration de situation de handicap et à son renouvellement,
- Former et accompagner les acteurs RH, les encadrants-recruteurs,
- Sensibiliser les collectifs de travail.

Les représentants des organisations syndicales ont été associés à la définition des orientations de la politique handicap du ministère au titre de la convention FIPHFP. Cette consultation s'est organisée sur la base de deux groupes de travail et de contributions écrites produites par les représentants des syndicats ministériels.

Lors des groupes de travail, l'administration a présenté la démarche de conventionnement, partagé le diagnostic chiffré « emploi-handicap » ministériel, ainsi que les résultats des consultations menées auprès des agents BOETH et des autorités d'emploi du ministère.

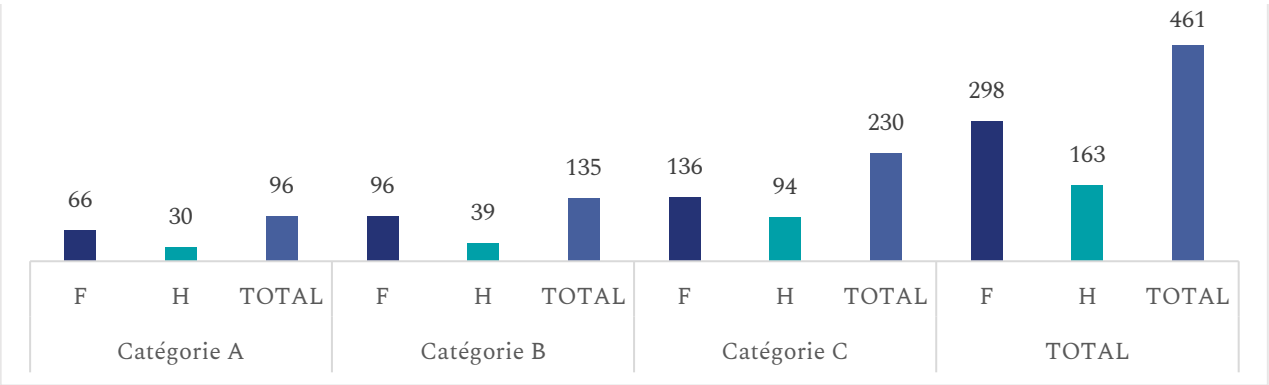
Les représentants des organisations syndicales ont contribué activement sur chacun des huit axes du conventionnement définis par le FIPHFP. A ce titre, ils ont, au travers de leurs interventions en séances et productions écrites : amendé les enjeux, complété les actions et précisé le calendrier de mise en œuvre.

# Effectifs globaux et des bénéficiaires de l’obligation de l’emploi des travailleurs handicapés (BOETH)

## Le taux d’emploi direct ministériel

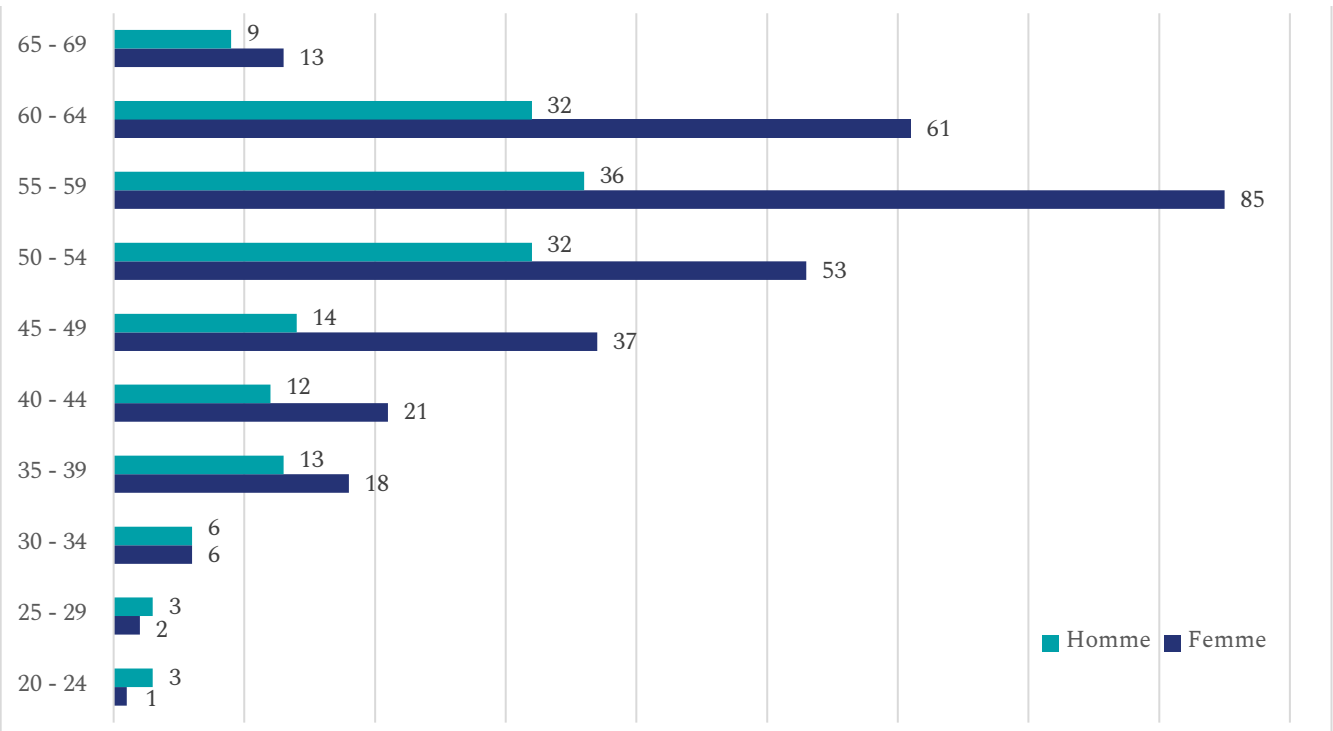
Le taux d’emploi direct ministériel pour l’année 2023 est de 5,01%, cela représente 461<sup>4</sup> agents BOETH sur les 9204 agents du ministère (T2).

Profil des effectifs BOETH au 31/12/2023<sup>5</sup>



## Répartition des agents BOETH par âge et sexe

Les femmes représentent 65% des effectifs BOETH et les hommes 35%, contre 57% de femmes et 43% d’hommes pour la population globale du ministère la proportion. 321 agents BOETH ont plus de 50 ans, soit 70% des BOETH, alors que l’âge moyen des agents du ministère est de 50 ans et l’âge médian est de 51 ans. Ce marqueur âge est encore plus visible auprès de la population des plus de 55 ans qui représentent 52% de la population BOETH, alors que les plus de 55 ans représentent 36% de l’ensemble des effectifs T2 du ministère.



<sup>4</sup> Données issues de la Déclaration Obligation d’Emploi des Travailleurs Handicapés 2024 sur l’année 2023

<sup>5</sup> Ces données contiennent les apprentis en situation de handicap qui sont au nombre de 4

## Effectifs des personnes handicapées et objectifs cibles de recrutement

T2	Effectif en personnes physiques (PP)	Effectif en équivalent temps plein (ETP)	Effectif BOETH	Part des BOETH	Objectif cible 6% des BOETH	Contribution à l'effort de recrutement	Prévisionnel des départs en retraites 2025-2027
<b>Total T2</b>	<b>9 204</b>	<b>8905,1</b>	<b>461</b>	<b>5,01%</b>	<b>552</b>	<b>91</b>	<b>86</b>

### Bénéficiaires des aides financières

Seuls les agents disposant de la qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) sont concernés par le dispositif des aides techniques et humaines, sauf exception inscrite dans le catalogue du FIPHFP.

80% des agents BOETH possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et 4% une carte d'invalidité. Le ministère de la Culture encourage, dans leur intérêt, les agents en situation de handicap à s'engager dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et à procéder au renouvellement en temps voulu de leurs documents d'éligibilité.

Cette reconnaissance administrative permet à la structure de bénéficiaire, si besoin, d'une prise en charge des surcoûts liés à la compensation de l'aménagement du poste de travail (imputation sur le budget du pôle handicap du Bureau de l'action sociale avec un cofinancement possible du FIPHFP). La reconnaissance du statut de BOE ouvre aussi des droits pour l'agent : temps partiel de droit, priorité de mutation, formations spécifiques, départ à la retraite anticipée (sous certaines conditions), etc.

Le ministère de la Culture met l'accent sur la déclaration RQTH via une communication régulière et des campagnes spécifiques lors du Duoday ou de la Semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH). Le Bureau d'action sociale accompagne les agents dans leur démarche de renouvellement de la déclaration RQTH. Dans ce cadre, le ministère de la culture veille à une information concernant le caractère non obligatoire de la transmission de cette reconnaissance à l'administration, il s'agit d'une démarche volontaire de la part de l'agent en situation de handicap.

## Focus sur la prévention

Le réseau de prévention du ministère de la Culture est composé de 271 conseillers et de 31 assistants de prévention.

La médecine de prévention au sein du ministère de la Culture est organisée selon différentes modalités, en fonction des spécificités territoriales ou de la nature de la structure à prendre en charge :

- Un médecin coordonnateur dont les missions sont cadrées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique qui :
  - Participe à la conception des politiques de santé, de sécurité, de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
  - Assure le conseil technique du ministère en matière de santé et de prévention médicale des risques professionnels dans le respect des dispositions réglementaires.
  - Propose toute initiative (sensibilisation, campagnes de dépistage, ...) en matière de santé publique.

Référent national pour l'administration centrale, les services à compétence nationale, les services déconcentrés et les établissements publics administratifs ainsi qu'auprès de l'ensemble des acteurs de la prévention, il peut être sollicité pour :

- Jouer un rôle de facilitation entre l'administration et les médecins assurant la surveillance médicale des agents, dans le cadre de l'instruction des dossiers dans les conseils médicaux.
  - Apporter appui et conseils dans l'organisation et le fonctionnement de la médecine de prévention mise en œuvre localement.
- Un marché public conclu avec un service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) assure la surveillance médicale des agents relevant de l'administration centrale, des services à compétence nationale francilien et de certains établissements publics franciliens.
  - En dehors de ce périmètre, les services déconcentrés, les services à compétence nationale non franciliens, les entités de l'administration centrale en région et les établissements publics à caractère administratifs sous tutelle du ministère assurent la surveillance médicale de leurs agents soit par l'intermédiaire d'un service de médecine de prévention interne, soit via des conventions conclues avec des SPSTI, des centres de gestion ou des services mutualisés.

Le conseil médical, en formation plénière et restreinte, a été mis en place par le ministère de la Culture, en application du décret du 11 mars 2022 qui rénove le dispositif et les procédures relatifs aux instances médicales dans la fonction publique.

Au titre de l'année 2022, le conseil médical ministériel en formation restreinte<sup>6</sup> a rendu les avis suivants :

- 96 temps partiel thérapeutique (attribution et prolongation),
- 3 reclassements professionnels,
- 6 retraites pour invalidité non imputable au service "procédure simplifiée".

Au titre de l'année 2022, le conseil médical ministériel en formation plénière<sup>7</sup> a rendu les avis suivants :

- 1 retraite pour invalidité imputable au service,
- 23 retraites pour invalidité non imputable au service.

<sup>6</sup> Données issues du rapport social unique de 2022

<sup>7</sup> Données issues du rapport social unique de 2022

# Bilan des actions mises en place

## Bilan des recrutements

### Recrutement de personnes en situation de handicap

En 2021, 7 femmes ont été recrutées sur la base du décret n°95-979 du 25 août 1995, dont 4 en catégorie A, 1 en catégorie B et 2 en catégorie C. En 2022, 4 hommes et 3 femmes ont été recrutées sur la base du décret n°95-979 du 25 août 1995, dont 2 en catégorie A, 4 en catégorie B et 1 en catégorie C. En 2023, 4 hommes et 2 femmes ont été recrutées sur la base du décret n°95-979 du 25 août 1995, dont 3 en catégorie B et 3 en catégorie C.

### Recrutement et titularisation d'apprentis BOETH

Le recrutement d'apprentis en situation de handicap est en constante progression. En 2021, il est de 5 apprentis. En 2022, on compte 10 apprentis et 15 apprentis accueillis en 2023.

Un apprenti a été titularisé en 2023, en application de l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, de transformation de la fonction publique. Il est placé au sein du corps des Adjointes techniques des administrations de l'État, en tant que jardinier d'art, catégorie C.

L'engagement du ministère en faveur de l'accueil et de l'insertion professionnelle des apprentis en situation de handicap participe pleinement à la mise en œuvre de la politique « Égalité et Diversité » déployée depuis l'obtention du double label délivré par l'Afnor en 2017 et de son renouvellement en mai 2022. Le ministère veille à la prise en compte, par le réseau RH, du recrutement d'apprentis BOETH dans le cadre de l'application de la proportion de 6%.

Le ministère a identifié la nécessité d'agir sur trois enjeux principaux : la sensibilisation des services recruteurs afin de lever les préjugés, la mobilisation des viviers grâce aux partenariats opérants et la communication à destination des jeunes en situation de handicap afin de lever l'autocensure et de valoriser la diversité des métiers de la culture qui leurs sont accessibles par la voie de l'apprentissage.

Afin d'inciter les jeunes à effectuer leur apprentissage au sein de la sphère ministérielle tout en déconstruisant les stéréotypes, le ministère a produit une série de pastilles vidéo valorisant des portraits d'apprentis BOETH (un apprenti céramiste à la Manufacture de Sèvres et un apprenti jardinier d'art au Domaine de St Cloud, Centre des Monuments Nationaux). Elles ont été largement diffusées en externe sur ses réseaux sociaux, la plateforme Choisir le service public et en interne.

### Portabilité des équipements

Bien qu'elle soit peu utilisée, la procédure de portabilité des équipements au bénéfice des agents BOETH du ministère est opérationnelle. On compte, 1 convention de portabilité en 2021 et 1 en 2023. Le faible taux d'utilisation est notamment lié au nombre restreint de mobilités des agents BOETH.

## Bilan qualitatif

Le ministère s'est d'ores et déjà engagé dans la mise en œuvre d'actions en faveur des personnes en situation de handicap et peut mettre en avant la réalisation des actions suivantes au sein de ses services :

- La nomination d'un référent handicap ministériel, en février 2024 au sein du SRH,
- Une politique de maintien en emploi ambitieuse est déployée au sein du bureau de l'action sociale au travers de l'aménagement de tous les postes de travail dès lors que le ministère dispose d'une préconisation médicale,
- Une porte d'entrée unique et bien repérée : un agent expert, dédié aux déploiements des aménagements de poste,
  - Une adresse générique destinée aux démarches d'aménagements de poste,
  - Deux assistants de service sociaux qui accompagnent dans l'accès aux droits,
  - Un suivi administratif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi : campagnes d'actualisation des justificatifs.
- Des équipes RH qui ont la volonté de s'engager,
- Un service de la communication bien mobilisé, avec la publication de pages dédiées au handicap dans l'intranet Sémaphore :
  - « Se faire reconnaître RQTH », les interlocuteurs, « Pourquoi se déclarer », une FAQ, « Les modalités l'intégration dans la Fonction publique »,
  - Une cellule de signalement externe au ministère pour les victimes ou témoins de discrimination,
  - Des guides d'accueil à destination des collègues sur le handicap sensoriel,
  - Des présentations d'outils de compensation.
- Le déploiement des formations au handicap, dans le cadre du marché interministériel Valeurs de la République :
  - À destination de tous les agents : « Sensibilisation aux handicaps visibles et invisibles »
  - À destination des personnels d'encadrement, des acteurs RH et de prévention : « Accueillir et accompagner un agent en situation de handicap », « Parcours professionnels dynamiques : maintien en emploi d'un agent en situation de handicap, aménagements, reclassement »,
  - Mise en place d'un parcours de formation obligatoire des nouveaux encadrants incluant la formation « Management inclusif »,
  - Accès généralisé aux formations Mentor, la plateforme interministérielle de formation en ligne, sur le handicap.
- Un engagement annuel dans la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées au sein de l'ensemble de la sphère ministérielle :
  - Un Café Signes,
  - Une série de portraits d'agents en situation de handicap diffusés sur l'intranet,
  - Un article d'information d'incitation à la déclaration RQTH,
  - Un spectacle composé de personnes en situation de handicap, monté par la compagnie Pic Nic, afin de croiser création artistique et inclusion en DRAC Normandie,

- Des partenariats avec des associations Handicap pour la mise en place d'ateliers de mise en situations au sein des structures,
- Diffusion d'un quizz de sensibilisation.
- La mobilisation lors des deux dernières éditions du DUO DAY : en 2023, plus de cent duos ont été constitués sur l'édition 2023, dans les différentes structures ministérielles (établissements publics, administration centrale et directions régionales des affaires culturelles, services à compétence nationale).
- Une campagne de suivi des RQTH,
- Un service du numérique sensibilisé.

Ces actions doivent se développer dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP afin d'amplifier les actions mises en place et d'agir sur les axes d'amélioration suivants :

- Mener une démarche plus active de recrutement, en développant des partenariats pour accroître la connaissance du ministère et inciter les personnes en situation de handicap à le rejoindre,
- Développer une politique de relation avec les écoles et des liens avec les services publics de l'emploi sur le territoire,
- Accroître la politique d'apprentissage pour intégrer plus de BOETH au sein des apprentis Culture,
- Construire un réseau national de référents handicap de proximité dans l'ensemble des entités du ministère,
- Sensibiliser la communauté managériale à l'accompagnement des situations de handicap et de maintien en emploi afin d'éviter une hétérogénéité de la prise en compte des situations individuelles qui est très managers dépendants.

# L'organisation de la politique handicap

Le ministère de la Culture souhaite mener une politique ambitieuse et inclusive en matière de handicap.

Le pilotage de cette politique est assuré par l'administration centrale au sein du secrétariat général, par le service des ressources humaines (SRH) et plus spécifiquement par la mission diversité égalité et insertion des jeunes au sein de laquelle est placé le référent handicap ministériel.

Le conventionnement entre le ministère de la Culture et le FIPHFP conduit le ministère à structurer et à renforcer le pilotage de la politique handicap.

## Un comité de pilotage

Le ministère souhaite instituer et animer un comité de pilotage de suivi du plan Handicap et de la convention FIPHFP impliquant une représentation de l'ensemble des acteurs internes de la politique handicap structurée selon les 8 axes définis par la convention FIPHFP :

**Les Autorités d'emploi (SG, DGPA, DGCA, DGMIC, DAT, DG2TDC, IGAC, Bureau du Cabinet)**

### **Le Service des ressources humaines**

- Le référent handicap ministériel au sein de la mission Égalité, diversité et insertion des jeunes,
- Le chef du bureau du recrutement, des concours, des métiers et de l'évolution professionnelle (BRECOMEP),
- Les deux conseillères carrière et mobilité au sein du BRECOMEP,
- La cheffe du bureau de l'Action Sociale (BAS),
- Le chef du bureau de la Santé et de la Sécurité au Travail et de la prévention des risques professionnels (BSST),
- Le médecin coordonnateur nationale de médecine de prévention au sein du BSST,
- Le chef du Bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences,
- Les chefs des bureaux des agents de catégorie C, B, A et des agents contractuels, encadrement supérieur.

### **La délégation à l'information et à la communication**

- La déléguée adjointe en charge de la communication interne et des relations aux territoires



## Le service du numérique

- Le chef du département stratégie et pilotage du numérique

## Le service des affaires financières et générales :

- Le chef de la mission ministérielle des achats

**La Haute Fonctionnaire au Handicap et à l'Inclusion**, placée auprès du délégué général à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle

## Organisation du suivi individuel des BOETH

Le suivi individuel des agents BOETH est assuré au plus près du terrain par les référents handicap locaux, membre d'un réseau animé par le Référent handicap ministériel.

Selon les situations et les besoins, les agents BOETH recevront l'appui des acteurs concernés au sein de l'administration centrale, en particulier au sein du service des ressources humaines, mais également des autorités d'emploi, du service du numérique et de la mission achat.

## Le rôle et les missions du référent handicap

**Le référent handicap ministériel**, rattaché à la cheffe de mission Égalité, Diversité et Insertion des jeunes, a une fonction transversale.

Conformément à la circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap, il a pour mission de :

- Favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière, notamment pour leurs mobilités et progression professionnelle, en lien étroit avec les bureaux concernés au sein du SRH et des acteurs concernés dans les structures ministérielles.
- Suivre, à l'échelle du service des ressources humaines, les actions du ministère en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap notamment en matière de ressources humaines, de communication voire d'élaboration et de suivi de la politique handicap.
- Informer et communiquer sur les handicaps, les dispositifs mobilisables et les actions réalisées par le ministère. A ce titre, il initie toutes actions de communication interne et externe, de formation, afin de prévenir les discriminations et de lever les freins constitués par les représentations du handicap en déconstruisant les stéréotypes. Le référent handicap sera amené à représenter le ministère de la Culture lors de manifestations externes propices à la création ou l'animation de réseaux : participation à des salons, forums et événements.
- Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes handicapées le cas échéant dans le cadre des partenariats conclus avec le FIPHFP.
- Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

Le référent handicap ministériel aura la charge de constituer et d'animer le réseau des référents handicap ministériels. En tant que personne ressource sur le sujet « emploi et handicap », il favorise la montée en compétence des acteurs internes s'agissant des handicaps, de la mobilisation des aides, les prestataires spécialisés et leurs modalités d'intervention.

## Les intervenants internes de la politique handicap

Les **référénts handicap locaux**, nommés par les chefs de services sur la base d'une lettre de missions, sont des acteurs essentiels de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et du déploiement d'une politique volontariste dans ce domaine, dont la reconnaissance, la visibilité et la montée en compétence doivent être appuyés.

Pour accompagner les référénts handicap dans l'exercice de leurs missions et s'assurer de leur bonne maîtrise des sujets, leur lettre de mission inclura une obligation de suivre la formation interministérielle de « référent handicap » dans un délais de 6 mois suite à leur nomination. Cette formation a été élaborée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en concertation avec les ministères et en partenariat avec l'EHESP et le FIPHFP.

Les référénts handicaps locaux constitueront un réseau animé par le Référent handicap ministériel, sous différents formats : accompagnement individuels, webinaires, groupes de travail, documentation (fiches réflexe, guides de procédure).

Le ministère veillera à une bonne communication de la liste des référénts handicaps locaux auprès de ses agents, ainsi qu'à un accompagnement renforcé de ces acteurs de proximités, sous différentes formes (webinaires, groupes de travail, fiches réflexes sur les dispositifs et procédures RH, identifications des acteurs eu sein des services centraux, etc.).

## Les partenariats externes

Les associations représentatives des personnes handicapées, membre de la commission nationale Culture-Handicap animée par le Haut Fonctionnaire au Handicap et à l'Inclusion. La commission nationale culture et handicap, créée par décret du 7 février 2001, constitue une instance de dialogue et de consultation entre les ministères chargés de la culture et des personnes handicapées, les principales associations de handicapées, les personnes handicapées elles-mêmes et le milieu culturel et artistique. Elle a pour mission de proposer des mesures, dans tous les domaines concernés, notamment l'accès aux équipements, à la pratique artistique, à la formation et aux métiers de la culture. Les orientations définies au titre du conventionnement avec le FIPHFP pourront faire l'objet d'une présentation au sein de cette instance mobilisant les acteurs externes du handicap.

En outre, au titre de la mise en œuvre du plan Handicap, le ministère de la Culture entend développer un réseau de partenaires externes sur les axes suivants : sensibilisation et communication, aide au recrutement et diversification des profils, achats responsables.

## L'association des organisations syndicales

Les représentations des organisations syndicales sont associées lors des groupes de travail, ainsi que dans le cadre du CSM, lieu de présentation du bilan annuel de la convention avec le FIPHFP.

# Axe 1. Recrutement

Le ministère souhaite s'engager résolument dans l'accueil des personnes en situation de handicap afin d'atteindre à minima l'objectif des 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) par rapport à l'effectif total des agents du ministère de la Culture. Afin d'atteindre cet objectif, il serait nécessaire, sur la base de la déclaration d'obligation d'emploi (DOETH) de 2023, d'augmenter de 91 le nombre d'agents en situation de handicap.

Outre une action renforcée en faveur de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à destination de ses agents, le ministère de la Culture souhaite mettre en œuvre une politique volontariste en matière de recrutement des personnes en situation de handicap, participant à la marque employeur, déployée par des acteurs RH formés au handicap.

Dans cette optique, le ministère de la Culture entend déployer son action sur la base de 4 grands engagements :

- **Engagement 1** : Déployer les dispositifs spécifiques à la fonction publique,
- **Engagement 2** : Élargir le sourcing, diversifier les canaux de diffusion des offres et des avis de concours, diversification des profils,
- **Engagement 3** : Intégrer et accompagner les agents dans la prévention de la discrimination,
- **Engagement 4** : Outiller la sphère RH et les recruteurs encadrants pour recruter sans discriminer.

## Engagement 1 : Déployer les dispositifs spécifiques à la fonction publique

### Objectif 1 - Recruter par la voie contractuelle (recrutement contractuel BOE à vocation de titularisation) sur le fondement de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique et du décret d'application n°95-979 du 25 août 1995

#### Action 1

Normaliser le processus : fiche mémo à produire

#### Action 2

Accompagner les autorités d'emploi, les recruteurs dans la compréhension du dispositif et dans la formulation des offres de recrutement : fiche mémo à produire

#### Action 3

Mettre en place un webinaire sur le dispositif, à destination des responsables RH de la sphère ministérielle (autorités d'emploi des directions générales de tutelle et des établissements publics)

#### Action 4

Développer les candidatures BOETH, notamment en mobilisant des apprentis en situation de handicap accueillis au sein de la sphère ministérielle

#### Action 5

Produire un document d'information (fiche « contacts et dispositifs »), à l'attention des nouveaux recrutés, intégré au dossier de dialogue fourni par les bureaux des ressources humaines des autorités d'emploi (Directions générales de tutelle)

### Objectif 2 - Déployer l'article 91 de la Loi de transformation de la fonction publique « Titularisation des apprentis en situation de handicap »

#### Action 6

Accompagner les autorités d'emploi (AE) et les recruteurs dans la compréhension du dispositif et dans la formulation des offres de recrutement

#### Action 7

Produire une documentation (kit) à l'attention des apprentis (lettre type, préparation au dossier et à l'oral, etc.) et des tuteurs

## **Objectif 3 - Déployer la période d'immersion professionnelle, issu du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics BOETH**

### **Action 8**

Diffuser le kit de communication et d'information à l'attention des autorités d'emploi et des encadrants : production d'une fiche de procédure, d'un formulaire et d'une convention type

### **Action 9**

Communiquer en interne sur l'intranet et la plateforme AgiRH ainsi qu'en externe

## **Objectif 4 - Communiquer sur les aménagements des concours pour les personnes handicapées**

### **Action 10**

Mieux communiquer auprès des agents et de l'externe afin de rendre plus visible l'information dans le cadre des avis de concours publiés

### **Action 11**

Assurer un suivi des aménagements demandés et mis en œuvre

## **Engagement 2 : Élargir le sourcing, diversifier les canaux de diffusion des offres et des avis de concours, diversification des profils**

### **Objectif 1 - Être proactif dans les actions de recrutement**

#### **Action 12**

Participer à un salon annuel de recrutement virtuel et présentiel, spécialisé pour les personnes en situation de handicap (PSH)

#### **Action 13**

Identifier les possibilités de la mobilisation du dispositif des CDD Tremplin et le cas échéant fournir une fiche de procédure : d'une durée de 4 à 24 mois, le CDD Tremplin offre un parcours individualisé durant lequel la personne en situation de handicap acquiert une expérience professionnelle. Elle bénéficie également d'une formation et d'un accompagnement personnalisé pour construire un projet.

## **Objectif 2 - Développer les modalités de diffusion et de communication des offres de recrutement d'apprentis et de recrutement par concours externe et interne**

### **Action 14**

Développer l'abonnement à des sites emplois

### **Action 15**

Identifier les partenariats et le sourçage sur toutes les offres de recrutement, notamment pour l'apprentissage (salons - EmploiDV, Tour de France de l'apprentissage, etc.)

### **Action 16**

Établir une convention avec les Cap emploi à l'échelle du territoire

## **Objectif 3 - Renforcer la communication externe sur la politique volontariste de recrutement et sur l'environnement inclusif**

### **Action 17**

Enrichir la page employeur du ministère de la Culture sur « Choisir le service public »

### **Action 18**

Relancer, pour « Choisir le service public » une campagne de création des pages employeurs à destination des EP en les incitant à indiquer des données « emploi- handicap » enrichir la page du ministère avec ce type de données également

### **Action 19**

Rendre visible nos ambitions handicap sur le site institutionnel du ministère

## **Objectif 4 - Participer au DUODAY**

### **Action 20**

Poursuivre l'implication dans le DUODAY

## **Objectif 5 -Recruter des profils A**

### **Action 21**

Engager des partenariats grandes écoles, universités, associations, etc.

## Engagement 3 : Intégrer et accompagner les agents dans la prévention de la discrimination

### Objectif 1 - Être au plus proche des besoins des personnes en situation de handicap

#### Action 22

Normaliser et développer le processus de mentorat à destination des personnes en situation de handicap

#### Action 23

Faire connaître le réseau des référents handicap de proximité

## Engagement 4 : Outiller la sphère RH et les recruteurs encadrants pour recruter sans discriminer

### Objectif 1 - Faire monter en compétence les parties prenantes du recrutement et de l'intégration

#### Action 24

Production de fiches réflexes : l'entretien de recrutement, l'intégration ...

#### Action 25

Webinaires thématiques sur les dispositifs, les personnes ressources ...

#### Action 26

Mobiliser l'offre de formation Valeurs de la République, pour les encadrants

## Les indicateurs de l'axe 1

- Taux d'apprentis BOE,
- Taux d'apprentis BOE transformés en contrats pérennes,
- Taux de BOE recrutés,
- Taux de BOE recrutés en contrats pérennes,
- Nombre de formation des acteurs RH et d'encadrants,
- Nombre d'outils produits à l'attention des acteurs RH et des encadrants,
- Nombre d'actions de sourcing réalisés.

# Axe 2. Reclassement et conversion des personnes déclarées inaptes

Le reclassement des agents en situation d'inaptitude est un enjeu majeur pour le ministère de la Culture. Il nécessite une série d'actions coordonnées de l'ensemble des parties prenantes pour assurer un suivi et un accompagnement individualisé des agents concernés.

Le ministère entend veiller à un partage des enjeux et des modalités de mise en œuvre de la procédure (aménagement de poste, formations spécifiques, période de préparation au reclassement, etc.) tant auprès des acteurs qu'auprès des agents via une information sur les étapes de la procédure et ses enjeux.

Il s'agit d'identifier les capacités des personnes, d'adapter les postes de travail, dans le respect des recommandations médicales, de veiller à la mise en œuvre des formations nécessaires au parcours de reconversion.

Dans cette optique, le ministère entend déployer son action sur la base de 2 grands engagements :

- **Engagement 1** : Prévenir les inaptitudes en améliorant la prise en compte des situations de handicap et de santé spécifique,
- **Engagement 2** : Renforcer l'accompagnement des agents sur le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude.



## **Engagement 1 : Prévenir les inaptitudes en améliorant la prise en compte des situations de handicap et de santé spécifique**

### **Objectif 1 - Former les managers**

#### **Action 27**

Déploiement de la formation à destination des encadrants « Management inclusif » du marché Valeurs de la République

#### **Action 28**

Fiches réflexes d'information et de documentation sur les différentes procédures à destination des managers

## **Engagement 2 : Renforcer l'accompagnement des agents sur le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude**

### **Objectif 1 - Veiller à l'adaptation/accessibilité des formations agents et des postes de travail**

#### **Action 29**

Veiller à la communication sur les aménagements

#### **Action 30**

Poursuivre l'adaptation des formations agents

#### **Action 31**

Poursuivre les aménagements de postes

### **Objectif 2 - Outiller les acteurs RH pour accompagner le retour à l'emploi, le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude professionnelle**

#### **Action 32**

Mise à jour du guide de l'inaptitude

#### **Action 33**

Instaurer un espace de dialogue et d'échange impliquant les acteurs concernés pour suivre la procédure d'accompagnement pour le reclassement, rechercher collectivement des solutions aux problématiques et aux situations complexes rencontrées, de partager les bonnes pratiques identifiées évaluer les situations de manière globale et coordonner les mesures à prendre

## Objectif 3 - Déployer le dispositif de période préparatoire au reclassement

### Action 34

Produire une fiche réflexe pour la sphère RH et le réseau des conseillers mobilité carrière

### Action 35

Faire connaître le dispositif auprès des agents

## Objectif 4 - Rendre accessible et pédagogique l'information à destination de tous

### Action 36

Formaliser, au travers de fiches d'information et de documentation, la procédure de reclassement pour outiller les AE, les entités du ministère de la Culture et les agents

### Action 37

Diffuser une version utilisateurs agents, du guide de l'inaptitude

## Les indicateurs de l'axe 2

- Nombre d'outils produits à destination des agents et des acteurs concernés,
- Nombre de reclassements,
- Nombre de PPR,
- Nombre d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé,
- Nombre de mises en retraite pour invalidité.

# Axe 3. Maintien en emploi

Il convient pour le ministère de renforcer l'accompagnement de ses agents en situation de handicap, afin d'assurer leur maintien dans l'emploi, grâce notamment aux aménagements de poste personnalisés, et de leur permettre de développer leur parcours professionnel tout au long de leur carrière.

Le ministère souhaite développer son action au plus près des agents dans le cadre de la mobilisation des aides à l'aménagement du poste de travail et de la compensation du handicap qu'il soit préexistant ou survenant en cours de carrière. La convention avec le FIPHFP permettra notamment de recourir à de nouveaux dispositifs, tels que les Prestations d'Appui Spécifique (PAS) mobilisables sur le territoire, à tout moment du parcours de l'agent en situation de handicap, afin de mettre en œuvre des expertises, des techniques et des modalités de compensation.

Par ailleurs, il s'agit également de favoriser la déclaration RQTH et d'accompagner les agents dans la démarche de son renouvellement.

Dans cette optique, le ministère entend déployer son action sur la base de trois grands engagements :

- **Engagement 1** : Soutenir les agents dans la déclaration de leur situation de handicap et dans son renouvellement,
- **Engagement 2** : Assurer une gestion des carrières et un accompagnement des parcours des personnes en situation de handicap,
- **Engagement 3** : Maintenir dans l'emploi en améliorant la prise en compte des situations de handicap et de l'état de santé.

## Engagement 1 : Soutenir les agents dans la déclaration de leur situation de handicap et dans son renouvellement

### Objectif 1 - Favoriser la déclaration BOETH et veiller au renouvellement des documents d'éligibilité par les bénéficiaires

#### Action 38

Communiquer sur l'intérêt pour un agent de déclarer sa situation de handicap : fiche, guide handicap, témoignages d'agents et d'encadrants ...

#### Action 39

Mobiliser le réseau des référents handicap sur l'accompagnement des agents à la constitution du dossier de reconnaissance BOETH, la valorisation des avantages

#### Action 40

Prévoir une alerte informatique six mois avant la fin de validité du document d'éligibilité

### Objectif 2 - Favoriser l'articulation entre et la vie professionnelle et la vie personnelle

#### Action 41

Faire connaître les dispositifs existants en faveur des personnes en situation de handicap

#### Action 42

Étudier les modalités de mobilisation du fonds social de la protection sociale complémentaire (PSC) dans le cadre de l'achat de matériel coûteux ou aménagements hors employeur (implication de la commission paritaire de pilotage et de suivi de la PSC)

## Engagement 2 : Assurer une gestion des carrières et un accompagnement des parcours des personnes en situation de handicap

### Objectif 1 - Déployer l'article 93 de la Loi de transformation de la fonction publique (favorisant l'accès des fonctionnaires BOETH à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement)

#### Action 43

Accompagner les autorités d'emploi et les recruteurs dans la compréhension du dispositif

#### Action 44

Clarifier la procédure auprès des agents (kit DGAFP déjà produit)

#### Action 45

Participation au dispositif FIPHFP – DGAFP : Handi'Talents pour développer l'accès à la promotion à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur ou de catégorie supérieure.

## **Objectif 2 - Informer les agents en situation de handicap et l'ensemble des agents des dispositifs spécifiques (art. 93, art. 91, PPR, accès à la formation ...) liés à une reconnaissance d'un handicap**

### **Action 46**

Informar via l'intranet, les flash infos, etc.

### **Action 47**

Mettre en place une information ciblée selon les profils : RH, agents en situation de handicap, etc.

## **Objectif 3 - Soutenir les personnes en situation de handicap dans leur développement professionnel**

### **Action 48**

Communiquer sur les formations à disposition dans le marché Valeurs de la République

### **Action 49**

Créer une fois dans l'année un atelier (webinaire), dédié aux personnes en situation de handicap sur l'offre de service RH et les dispositifs de mobilité et d'accès à la formation

## **Engagement 3 : Maintenir dans l'emploi en améliorant la prise en compte des situations de handicap et de l'état de santé**

### **Objectif 1 - Améliorer et individualiser l'accueil, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi**

#### **Action 50**

Proposer et valoriser le mentorat d'agents en situation de handicap si nécessaire

#### **Action 51**

Faire connaître le réseau des référents handicap locaux et le réseau des conseillers mobilité carrière (CMC)

### **Objectif 2 - Mobiliser les aides à l'aménagement du poste de travail et à la compensation du handicap**

#### **Action 52**

Poursuivre la mobilisation des aides telles que le matériel adapté, les prothèses auditives, le transport domicile/travail, la portabilité des équipements, en communiquant sur le process et les acteurs

#### **Action 53**

Connaître et recourir davantage au PAS et dispositifs plus spécifiques, préfinancés par le FIPHFP, par exemple dans le cadre du handicap psychique et du neurodéveloppement

#### Action 54

Envisager une adhésion au groupement d'études pour le développement de l'ergonomie en réadaptation (GEDER)

### **Objectif 3 - Mobilisation du dispositif de recueil et de traitement des signalements liés au handicap**

#### Action 55

Renforcer le suivi du traitement des signalements sur le handicap afin de contribuer à améliorer l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines (prise en compte de recommandations du médecin du travail, parcours professionnel, etc.) et l'identification des besoins en formation

### **Les indicateurs de l'axe 3**

- Nombre de dispositifs d'aménagement mis en place,
- Nombre de portabilité des équipements mises en place,
- Nombre de déclarations et de renouvellement RQTH,
- Nombre de signalements relatif à la discrimination au titre du handicap.

# Axe 4. Formation des agents et des acteurs

Sur le terrain de la formation, l'enjeu est double : créer un cadre de travail accueillant grâce à la formation des acteurs RH, des managers, des collectifs de travail, d'une part et sécuriser les parcours des agents en situation de handicap, en leur permettant d'accéder aux offres de formations dont ils ont besoin.

Dans cette optique, le ministère de la Culture entend déployer son action sur la base de deux grands engagements :

- **Engagement 1** : Structurer et déployer l'offre de formation à destination : RH et Autorités d'emploi (AE), encadrants,
- **Engagement 2** : Sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap.

## Engagement 1 : Structurer et déployer l'offre de formation à destination : RH et Autorités d'emploi (AE), encadrants

### Objectif 1 - Valoriser le management de la diversité

#### Action 56

Diversité des offres / Mise en place du marché interministériel « Valeurs de la République » avec l'utilisation de la nouvelle plateforme interministérielle de formation à distance « Mentor »

#### Action 57

Assurer la mise en œuvre du parcours de formation des nouveaux encadrants sur le volet handicap et diversité

### Objectif 2 - Diversifier les offres de formation relatives au handicap

#### Action 58

Diversité des offres / Mise en place du marché interministériel « Valeurs de la République » avec l'utilisation de la nouvelle plateforme interministérielle de formation à distance « Mentor »

#### Action 59

Mettre en place des formations pour accompagner les collectifs de travail

### Objectif 3 - Organiser des formations pour les RH de proximité et les recruteurs et les référents prévention des discriminations à la conduite d'entretiens des personnes en situation de handicap

#### Action 60

- Formation à la conduite d'entretiens avec les personnes en situation de handicap,
- Formation à la conduite d'entretien de recrutement.

## Engagement 2 : Sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap

### Objectif 1 - Sécuriser les parcours grâce à la formation tout au long de la carrière

#### Action 61

Promouvoir la formation dans le cadre des entretiens annuels

#### Action 62

Aménager les formations aux personnes en situation de handicap (accessibilité des documents, numérique et outils) et faire connaître les modalités de formation spécifique pour les personnes en situation de handicap



#### Action 63

Accompagner les services RH dans la démarche de préparation des agents promouvables

### **Objectif 2 - Veiller à l'adaptation/accessibilité des formations agents**

#### Action 64

Veiller à la communication sur les possibilités d'adaptation

#### Action 65

Intégrer un indicateur « nombre de dispositifs d'accessibilité mis en œuvre au bénéfice des stagiaires » dans le bilan formation ministériel.

### **Les indicateurs de l'axe 4**

- Nombre de dispositifs d'accessibilité des formations,
- Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif total.

# Axe 5. Communication, sensibilisation, formation

Le ministère de la Culture souhaite renforcer l'information, la sensibilisation et la communication de la communauté de travail et des encadrants pour faire évoluer le regard sur le handicap et accompagner la mise en œuvre de la politique handicap. Dans ce cadre, le ministère souhaite maintenir la démarche participative qu'il a initié, en particulier auprès des agents en situation de handicap.

Une attention particulière sera également portée en faveur de la communication externe du ministère afin de lever l'autocensure de candidats potentiels et des acteurs du handicap.

La mobilisation de l'axe 5 constitue un levier essentiel pour renforcer un climat de travail inclusif et positionner la politique handicap au cœur des enjeux de diversité du ministère.

Dans cette optique, le ministère de la Culture entend déployer son action sur la base de quatre grands engagements :

- **Engagement 1** : Agir pour lever les préjugés liés au handicap,
- **Engagement 2** : Instaurer un dialogue social plus régulier sur le handicap,
- **Engagement 3** : Partager les enjeux, rendre visible le contenu de la politique, les interlocuteurs et leur rôle, favoriser une démarche participative,
- **Engagement 4** : Développer l'accessibilité des documents.

## Engagement 1 : Agir pour lever les préjugés liés au handicap

### Objectif 1 - Montrer que la diversité est un atout pour le ministère de la Culture

#### Action 66

Valoriser les capacités et les compétences des personnes en situation de handicap dans toutes les entités du ministère

#### Action 67

Réaliser des campagnes de communication interne et externe dans le cadre de la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

### Objectif 2 - Mesurer l'acculturation au sujet du handicap

#### Action 68

Inclure le handicap au sein des baromètres/enquêtes de perception en lien avec la qualité de vie au travail

### Objectif 3 - Participer à la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées

#### Action 69

Poursuivre la participation à la SEEPH

#### Action 70

Engager l'ensemble du réseau ministériel dans ce moment fédérateur

#### Action 71

Communiquer sur cet engagement annuel

### Objectif 4 - Identifier chaque année un thème lié au handicap au travail

#### Action 72

Fédérer le réseau autour d'une thématique annuelle : handicap invisible, accessibilité numérique, les maladies chroniques...

#### Action 73

Développer les compétences des parties prenantes du ministère sur le sujet : OS, encadrants, agents, RH, référents handicap locaux... En traitant le thème annuel de différentes manières pour les agents (témoignages collaborateurs, présentation des dispositifs, conférences thématiques), vers le réseau (retours d'expériences, présentation de dispositifs et de partenaires, sensibilisation sur le thème...), vers la cible managériale, vers la direction

## Engagement 2 : Instaurer un dialogue social plus régulier sur le handicap

### Objectif 1 - Assurer une concertation et partager les résultats et ambition de la politique handicap

#### Action 74

Présenter un bilan annuel de la politique handicap au conseil social d'administration ministériel

#### Action 75

Instaurer un GT thématisé selon les besoins et problématiques repérés

#### Action 76

Poursuivre la production de l'ensemble des indicateurs relatifs au handicap figurant dans le RSU et la BDS et assurer leur complétude

## Engagement 3 : Partager les enjeux, rendre visible le contenu de la politique, les interlocuteurs et leur rôle, favoriser une démarche participative

### Objectif 1 - Présenter la politique handicap aux agents

#### Action 77

Communiquer les chiffres clés

#### Action 78

Communiquer une synthèse du bilan annuel et des actions fortes

### Objectif 2 - Consulter les agents en situation de handicap et les experts pour les associer aux grandes orientations

#### Action 79

Mise en place d'un questionnaire annuel auprès des agents en situation de handicap

#### Action 80

Donner la parole aux référents handicap du réseau et aux experts qui accompagnent (conseils mobilité carrière, assistants sociaux, RH de proximité, encadrants...)

## Engagement 4 : Développer l'accessibilité des documents

### Objectif 1 -Veiller à l'accessibilité des documents produits à destination des agents

#### Action 81

Former les communicants à l'accessibilité des documents internes

#### Action 82

Nommer un référent accessibilité au sein du service de la communication

#### Action 83

Traduire un document en braille pour les salons de recrutement BOETH

## Les indicateurs de l'axe 5

- Nombre d'actions de communication menées.

# Axe 6. Accessibilité numérique

L'accès aux outils numérique favorise l'exercice d'une profession ou la capacité des personnes à se former. Pour les personnes en situation de handicap, de trop nombreux outils, sites internet, supports et applications restent inaccessibles, ce qui compromet l'accès, le maintien dans l'emploi et la formation de ces personnes. Certaines catégories d'agents risquent d'être marginalisés si la technologie retenue ne prend pas en compte leur déficit sensoriel.

Le ministère de la culture est engagé dans la démarche de mise en accessibilité des environnement numériques. Le conventionnement avec le FIPHFP lui permettra d'intensifier son action en faveur d'une accessibilité numérique toujours plus inclusive et d'accompagner la montée en compétence de ses experts internes.

Dans cette optique, le ministère de la Culture entend déployer son action sur la base de deux grands engagements :

- **Engagement 1** : Fixer des critères d'accessibilité dès la commande et mettre en accessibilité l'existant,
- **Engagement 2** : Mobilisation et montée en compétence des experts métiers.

## Engagement 1 : Fixer des critères d’accessibilité dès la commande et mettre en accessibilité l’existant

### Objectif 1 -Veiller à l’accessibilité des applications métiers et de l’intranet à destination des agents

#### Action 84

Inscription systématique du critère de l’accessibilité dans les cahiers des charges des marchés concernant les applications métiers, intranet et site internet et attribuer un critère de point sur cette dimension du marché

#### Action 85

Audit et mise en accessibilité d’outils numériques

## Engagement 2 : Mobilisation et montée en compétence des experts métiers

### Objectif 1 - Veiller au développement des compétence des experts internes

#### Action 86

Poursuivre la montée en compétence des experts du Service du numérique ministériel (SNUM), en mobilisant les formations de la DINUM

#### Action 87

Nommer un référent accessibilité numérique au sein du SNUM

## Les indicateurs de l’axe 6

- Nombre d'application métiers et Intranet accessibles.

# Axe 7. Actions innovantes

Le ministère de la Culture envisage de mettre en œuvre deux actions innovantes en faveur des agents :

- **Engagement 1** : Communiquer et sensibiliser sur les handicaps invisibles,
- **Engagement 2** : Développer la production de contenus en Facile à lire et à comprendre (FALC).

## Engagement 1 : Communiquer et sensibiliser sur les handicaps invisibles

### Objectif 1 - Communiquer et sensibiliser différemment sur les handicaps invisibles

#### Action 88

Développer les modalités de sensibilisation et de communication à destination des collectifs de travail sous des modalités variées :

- Experts du handicap et de la santé,
- Expert du monde artistique et culturels (artistes en situation de handicap, experts Art brut, etc.),
- Programmation de représentations théâtrales et cinématographiques en lien avec le thème du handicap.

## Engagement 2 : Développer la production de contenus en Facile à lire et à comprendre (FALC)

### Objectif 1 Rendre accessible l'information au plus grand nombre

#### Action 89

Produire une version en FALC des guides à destination des agents et des contenus RH diffusés sur l'intranet (guide de l'action sociale, fiches procédure, Plaquette de présentation de la cellule externe de signalement etc.).

## Les indicateurs de l'axe 7

- Nombre et types d'action de communication/sensibilisation mises en œuvre,
- Nombre de contenus mis en accessibilité FALC.



# Axe 8. Achat responsable

Parallèlement à l'emploi direct des agents en situation de handicap, le ministère de la Culture a l'ambition de développer ses achats auprès des structures du secteur protégé et adapté, que sont les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Afin de mettre pleinement en œuvre sa politique d'achats socialement responsables, le ministère souhaite mettre en œuvre un partenariat avec le Réseau Gésat, facilitateur indispensable pour le développement de marchés réservés dans la commande publique du ministère de la Culture. Il ambitionne de fédérer l'ensemble des missions achats dans la démarche avec le portage d'un marché interministériel « facilitateur ».

Le Réseau Gésat est une association ayant pour vocation à :

- Assurer la promotion du secteur protégé et adapté,
- Accompagner les acteurs économiques, publics et privés, dans leurs relations avec les ESAT et EA,
- Favoriser les échanges et mutualiser les pratiques du secteur afin de faciliter la construction d'offres correspondant aux attentes des acteurs économiques dans le respect des missions médico-sociales des ESAT et EA.

Cette contractualisation avec le réseau GESAT permettra d'augmenter le nombre et le montant des dépenses engagées auprès du secteur du travail protégé et adapté. Cette progression sera rendue possible grâce notamment à l'appui à la démarche de sourcing auprès des ESAT et EA, et à leur expertise permettant d'identifier de nouvelles opportunités de marchés réservés au secteur du handicap sur des segments d'achats autres que ceux dits classiques. Elle implique également un accompagnement des acheteurs.

Ce partenariat permettra également de répondre aux nouveaux objectifs fixés par la loi Climat et Résilience du 22 août 2022 et le Plan National pour les Achats Durables (PNAD) 2022-2025, qui prévoient qu'au moins 30 % des marchés notifiés au cours de l'année 2025 comprendront au moins une considération sociale.

Dans cette optique, le ministère de la Culture entend déployer son action sur la base de l'engagement suivant :

- Développer les achats avec les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

## **Engagement : Développer les achats avec les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).**

### **Objectif 1 - Développer la connaissance du secteur EA et ESAT et des dispositifs spécifiques auprès des acheteurs**

#### **Action 90**

Prendre un abonnement auprès d'un réseau ESAT – Entreprises Adaptées (ex. Gesat, etc.)

#### **Action 91**

Proposer des modules de sensibilisation/formation aux acheteurs

#### **Action 92**

Diffuser un annuaire des facilitateurs en support d'aide aux rédacteurs de marchés/cartographie à partager

### **Objectif 2 - Inciter les rédacteurs des marchés à mobiliser ces marchés et former les rédacteurs de marché aux clauses sociales d'insertion des EA**

#### **Action 93**

Établir des marchés réservés ou allotir des marchés

### **Objectif 3 - Construire l'image du ministère de la Culture sur l'engagement achats responsables**

#### **Action 94**

Communiquer en interne et externe sur les marchés signés

#### **Action 95**

Porter et fédérer autour de la démarche du marché interministériel « marché d'un facilitateur » pour signer un accord cadre 2025 – 2027

## **Les indicateurs de l'axe 8**

- Nombre de marchés réservés ou allotis.