

La directrice
N° d'enregistrement 2026-33
Service des ressources humaines
Direction Général des services

Madame Magali DUPONT
Référénte « handicap » des personnels
Villeurbanne, le 4 septembre 2026

Objet : Lettre de mission – référente « handicap » pour les personnels de l'Enssib (actualisation 2027-2031)

Textes de référence :

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (schéma directeur pluriannuel du handicap) ;

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (articles 90 à 93) ;

Article L. 131-9 du code général de la fonction publique ;

Circulaire n° 6227/SG du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif [référence à vérifier] ;

Circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'État ;

Loi n° 2025-732 du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur ;

Décret n° 2025-1433 du 29 décembre 2025 relatif à la mission « égalité et diversité » dans les établissements d'enseignement supérieur ;

Article L. 719-10 du code de l'éducation, relatif à l'institution, dans chaque établissement, d'une mission « égalité et diversité » ;

Axes stratégiques 2027-2031 de l'Enssib (AS 3 – Engagement et responsabilité ; AS 4 – Pilotage et qualité).

Madame,

Vous avez été nommée référente « handicap » pour les personnels de l'Enssib, pour une durée de trois ans renouvelables, et ce à partir du 1^{er} juillet 2026.

Cette mission s'inscrit dans le cadre du Plan national d'action handicap et inclusion professionnelle 2026-2031 et des axes stratégiques 2027-2031 de l'Enssib : elle fait de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et d'inaptitude une composante à part entière d'une politique sociale responsable, d'une qualité de vie au travail renforcée et d'une organisation apprenante.

Cette nomination s'inscrit également dans le cadre de la mission « égalité et diversité » que l'Enssib institue en application de l'article L. 719-10 du code de l'éducation, tel qu'issu de la loi n° 2025-732 du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur et de son décret d'application n° 2025-1433 du 29 décembre 2025. Cette mission, dont l'animation est confiée à une coordonnatrice ou un coordonnateur « égalité et diversité », a notamment pour objet la prévention et la lutte contre les discriminations fondées sur tout critère prohibé par la loi, et

en particulier sur le handicap. À ce titre, votre fonction de référente « handicap » des personnels s'exerce en articulation étroite avec cette mission : vous travaillerez en lien régulier avec la coordonnatrice ou le coordonnateur « égalité et diversité », veillerez à la cohérence de vos actions avec celles conduites au titre de cette mission, et contribuerez, pour le champ du handicap, à ses travaux ainsi qu'à son rapport annuel d'activité.

Je vous remercie de votre engagement en faveur de l'inclusion, qui demeure une priorité pour l'Ensib. À ce titre, et en lien avec la référente « handicap » pour les étudiants pour les aspects transversaux, vous assurerez les missions suivantes, structurées selon les six axes du plan national.

1. Favoriser le recrutement, l'intégration et l'accompagnement renforcé la première année

- Accueillir et faciliter l'intégration des nouveaux arrivants en situation de handicap : anticiper et préparer l'arrivée en amont de la prise de poste, identifier et, dans la mesure du possible, mettre en place les aménagements nécessaires dès l'arrivée, et proposer si besoin une sensibilisation de l'équipe.
- Mettre en place, en lien avec le service RH et l'encadrement, un accompagnement renforcé au cours de la première année d'exercice des agents recrutés en situation de handicap (point d'étape régulier, ajustement des aménagements, appui à la prise de fonctions).
- Représenter l'employeur lors de manifestations externes propices à la création ou à l'animation de réseaux ou à la recherche de prestataires.

2. Favoriser le maintien dans l'emploi et accompagner l'évolution des parcours professionnels

- Accompagner les personnes en vue de leur maintien dans l'emploi : définir les modalités techniques, humaines et organisationnelles de l'aménagement raisonnable des postes, en lien avec les personnes concernées et le médecin du travail, et proposer, selon les besoins constatés, toute formation utile. À cette fin, vous pourrez solliciter l'appui de Cap emploi et des plateformes départementales pour l'emploi accompagné.
- Accompagner, informer, conseiller et, le cas échéant, orienter les personnes sur leur parcours professionnel.
- Orienter les personnes en situation de handicap vers les services compétents pour l'obtention ou le renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la MDPH, et répondre à leurs questions quant à l'intérêt de cette reconnaissance.
- Appuyer les managers et mobiliser les acteurs ressources (service RH, médecine du travail) dans le traitement des situations individuelles complexes.

3. Développer une culture partagée de l'inclusion et un environnement de travail inclusif

- Informer et vous positionner comme personne ressource en interne : faire connaître votre rôle et vos disponibilités, diffuser l'information sur les dispositifs existants (RQTH, aides du FIPHP...) et développer des actions de communication interne et externe, notamment à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées ou en relayant des actions nationales telles que le DuoDay.
- Sensibiliser afin de prévenir les discriminations : initier ou relayer des actions visant à lever les freins liés aux représentations du handicap et à déconstruire les stéréotypes.
- Former : dans le cadre du plan de développement des compétences (AS 4), animer des actions de sensibilisation et proposer des formations à la diversité des handicaps, à la politique handicap, au management inclusif et à l'accueil des collègues en situation de handicap, en vous appuyant notamment sur l'offre de la plateforme MENTOR (mesure 20 du plan national).
- Contribuer à l'accessibilité de l'environnement de travail (numérique, physique et organisationnel), en lien avec les services concernés, afin d'en faire un levier d'inclusion durable.

4. Assurer un suivi de proximité en vous appuyant sur les réseaux professionnels

- Conduire votre mission en liaison avec le correspondant handicap ministériel, les relais nationaux et académiques et les référents handicap de proximité, ainsi qu'avec le Haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion.
- Mobiliser et animer les partenariats utiles (FIPHFP, Cap emploi, plateformes d'emploi accompagné, prestataires spécialisés) et favoriser la montée en compétence des acteurs internes sur ces dispositifs et leurs modalités d'intervention.

5. Contribuer à la gouvernance stratégique et transversale de la politique handicap

- Participer à l'élaboration du diagnostic, de la stratégie et de l'évaluation de la politique handicap pilotée par le service des ressources humaines de l'Enssib.
- Contribuer à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation du schéma directeur pluriannuel du handicap de l'Enssib et à sa déclinaison en matière de ressources humaines.
- Relayer et mettre en œuvre, au sein de l'établissement, les actions prévues au niveau national.
- Contribuer, pour le champ du handicap, à son suivi, à ses travaux et à son rapport annuel d'activité transmis au ministère.
- Participer à la mission « égalité et diversité » de l'Enssib.

6. Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion

- Suivre les dépenses prises en charge par le FIPHFP.
- Garantir la fiabilité du recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) — saisie de la qualité de BOETH dans le SIRH, archivage numérique ou papier de la RQTH — afin de contribuer à la fiabilité de la déclaration annuelle au FIPHFP.

Vous disposerez de moyens mis à votre disposition pour accomplir votre mission :

- **Une quotité de travail dédiée.** Conformément à l'article L. 131-9 du code général de la fonction publique, l'employeur veille à ce que vous disposiez, sur votre temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de vos fonctions. Ce temps dédié correspondra à une demi-journée tous les quinze jours. Les missions seront inscrites dans votre fiche de poste et feront l'objet d'un objectif fixé lors de votre entretien professionnel annuel.
- **Un parcours obligatoire de formation adapté.** Vous suivrez la ou les formations nécessaires à l'acquisition des compétences requises et à la maîtrise des problématiques liées aux handicaps (organismes publics ou privés, en présentiel, à distance ou en format hybride ; offre de la plateforme MENTOR).

Je vous remercie vivement de votre implication dans cette mission, au service des personnels de l'Enssib.

La directrice de l'Enssib



Nathalie MARCEROU-RAMEL