



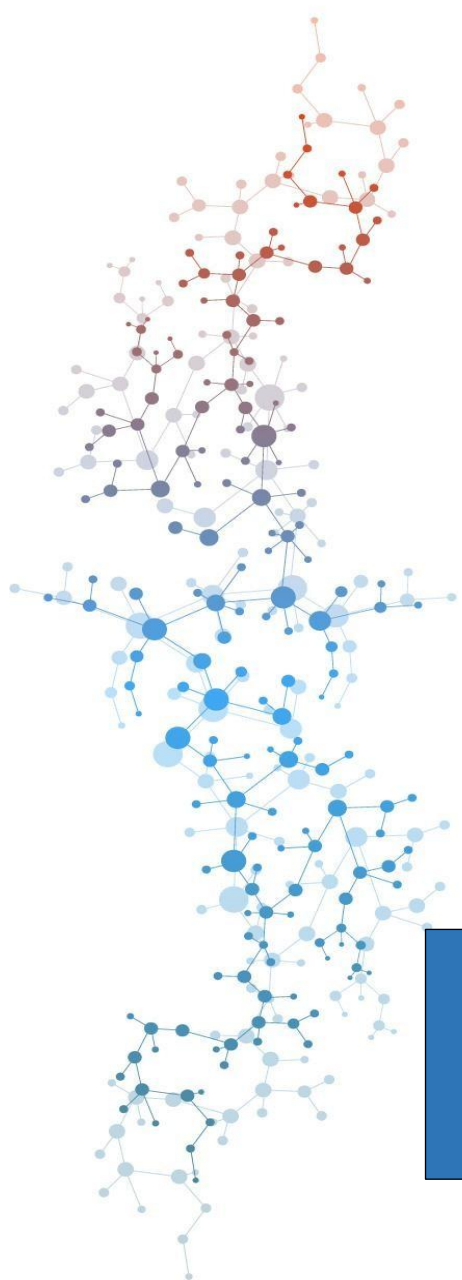
RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Inserm

La science pour la santé
From science to health

DEPARTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
Service de Développement RH
Pôle Handicap et insertion professionnelle



Plan d'actions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap

**Convention FIPHFP-INSERM 2023-2025,
prorogée en 2026**

Entrée en vigueur au 16 novembre 2023

Le plan d'actions de l'Inserm en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap pour la période 2023-2026, s'inscrit dans la continuité des objectifs poursuivis par le précédent plan triennal et dans une dynamique forte de développement des actions de recrutement, de formation et sensibilisation des personnels, de diversification des mesures d'accompagnement au maintien dans l'emploi et d'accélération de la démarche d'accessibilité numérique.

Pour mettre en œuvre sa politique inclusive, l'Inserm bénéficie d'un financement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) encadré par une convention triennale.

Dans le cadre du suivi des axes et objectifs de la convention, un bilan est réalisé chaque année et présenté au FIPHFP et à la communauté Inserm.

Bilan	Date d'actualisation
2025-2026	03/09/2026

Indicateurs de réalisation et de suivi des actions	Indic.	Nbr.
Action réalisée	R	49
Action partiellement réalisée	PR	4
Action en cours	EC	6
Action non réalisée	NR	13

AXE N°1 RECRUTEMENT ET INTEGRATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP	
Objectif n°1 : Promouvoir le recrutement des personnes en situation de handicap	Indic.
Action n°1 : Maintien des objectifs de recrutement (taux d'emploi supérieur aux 6 %, campagnes annuelles de recrutement par voie contractuelle directe comprenant à minima 2 supports pour les personnels chercheurs et 9 supports pour les personnels Ingénieurs et techniciens).	R
Action n°2 : Renforcer les actions de communication internes et externes (participation aux salons de recrutement, job dating...) pour mieux informer sur les métiers et voies de recrutement (concours, et voie contractuelle). Communiquer sur les possibilités d'aménagements d'épreuve de concours et examens professionnels.	R
Action n°3 : Développer les partenariats avec les organismes d'insertion professionnelle (Cap emploi, missions handicap des écoles et universités, Centres de Formation pour les Apprentis (CFA), Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), Entreprises Adaptées (EA), Travailleurs Indépendants handicapés (TIH) et les associations, jobboard et salons de recrutement inclusifs.	R
Action n°4 : Promouvoir les dispositifs de découverte et d'immersion professionnelle, notamment par le recours aux périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) et la participation au DuoDay.	PR
Action n°5 : Promouvoir les dispositifs d'insertion professionnelle par le recours aux contrats d'accompagnement dans l'emploi - Parcours emploi compétence (CAE-PEC).	PR

▪ Action n°6 : Mieux exploiter le vivier de candidats en situation de handicap (formalisation du processus d'analyse, de tri des candidatures et de communication des profils aux recruteurs en délégation).	NR
▪ Action n°7 : Développer des partenariats avec les établissements et services de réadaptation professionnelle ou de pré-orientation (ESRP/ESPO) préparant des formations qualifiantes, afin d'accueillir des stagiaires dans l'objectif de constituer un vivier potentiel.	NR
▪ Action n°8 : Promouvoir l'accueil de doctorants en situation de handicap	NR
▪ Action n°9 : Elaborer un modèle-type d'offre inclusive pour les chercheurs.	NR
Objectif n°2 : Sécuriser la période d'intégration par un accompagnement renforcé de l'agent et du collectif	Indic.
▪ Action n°10 : Sensibiliser et accompagner les délégations régionales durant les campagnes de recrutement par voie de concours et par voie contractuelle directe.	R
▪ Action n°11 : Consolider la procédure d'intégration des agents recrutés par la voie contractuelle directe (actualisation de la procédure de sélection des candidats, fiche d'information sur l'intégration et le suivi des agents, renforcement du suivi durant la période contractuelle, entretiens de suivi personnalisés).	R
▪ Action n°12 : Consolider le tutorat des personnes en situation de handicap (vigilance quant au choix du tuteur, lettre de mission)	NR
▪ Action n°13 : Elaborer un guide ou un livret d'accueil à destination des agents en situation de handicap.	NR
Objectif n°3 : Favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap	Indic.
▪ Action n°14 : Objectif annuel minimum de 3 recrutements d'apprentis en situation de handicap.	R
▪ Action n°15 : Renforcer le développement des partenariats avec des acteurs de l'insertion professionnelle : Cap emploi (book alternants), missions locales, centres de formation d'apprentis (CFA), missions handicap des universités et grandes écoles.	R
▪ Action n°16 : Sensibiliser et accompagner les délégations régionales durant les campagnes de recrutement par voie d'apprentissage	R
▪ Action n°17 : Renforcer l'accompagnement des agents durant la période d'apprentissage par la mobilisation des aides et dispositifs d'intégration, de formation et de maintien dans l'emploi.	R
▪ Action n°18 : Identifier des postes pour la mise en œuvre du dispositif de titularisation des apprentis en situation de handicap à l'issue du contrat (article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).	NR
Objectif n°4 : Développer le recours au secteur de travail protégé et adapté	Indic.
▪ Action n°19 : Faciliter le recours aux ESAT et le développement de partenariats par un abonnement à une plateforme milieu protégé et adapté.	R
▪ Action n°20 : Sensibiliser les collaborateurs et les services achats sur l'offre de service des ESAT et le recours aux clauses d'insertion sociale dans les marchés publics (webinaires, articles ou documents d'information...).	R
▪ Action n°21 : Promouvoir le recours aux prestations de service des ESAT, Entreprises adaptées (EA) et travailleurs indépendants handicapés (TIH).	R
▪ Action n°22 : Promouvoir le recours aux contrats de mise à disposition de travailleurs d'ESAT hors-murs.	NR

AXE N°2 RECLASSEMENT ET RECONVERSION DES PERSONNES DECLAREES INAPTES	
Objectif n°1 : Renforcer le recours aux dispositifs d'aide à la formation	Indic.
▪ Action n°23 : Communiquer sur les dispositifs mobilisables, réactualiser et diffuser la plaquette « Formation et handicap », sensibiliser les acteurs de la formation.	NR
▪ Action n°24 : Renforcer les actions de formation destinées à compenser le handicap (utilisation de logiciels spécifiques, apprentissage de la langue des signes, surcoûts liés aux actions de formation...)	R
Objectif n°2 Renforcer l'accompagnement des reclassements et reconversions	Indic.
▪ Action n°25 : Encourager le recours aux bilans de compétences.	R
▪ Action n°26 : Mieux accompagner les processus de reclassement et reconversions professionnelles (plan d'accompagnement, acteurs internes et externes mobilisables, entretiens, deuil du métier, acquisition de nouvelles compétences, périodes d'immersion professionnelle, formation).	R
▪ Action n°27 : Proposer des formations internes à l'utilisation de nouveaux outils pour les agents privilégiant une reconversion vers des métiers administratifs.	R
▪ Action n°28 : Renforcer le recensement des difficultés rencontrées par les agents dans le cadre de leur évaluation professionnelle (suivi GAIA et EVA).	R

AXE N°3 MAINTIEN DANS L'EMPLOI	
Objectif n°1 : Favoriser l'employabilité durable par la mobilisation des acteurs, outils et dispositifs de maintien dans l'emploi	Indic.
▪ Action n°29 : Professionnaliser la fonction de référent handicap (nomination d'un référent sur chacune des 12 délégations régionales, lettres de mission, plan de formation, animation du réseau).	R
▪ Action n°30 : Poursuivre le développement des cellules de maintien dans l'emploi et déployer, selon les possibilités, le dispositif francilien sur les délégations en région en l'adaptant si nécessaire.	R
▪ Action n°31 : Faciliter l'accompagnement des agents et les échanges entre acteurs pluridisciplinaires par le développement d'un outil collaboratif centralisant les informations (procédures, suivi des agents, aides mobilisées, justificatifs...) et une ressource documentaire sur la thématique handicap.	R
▪ Action n°32 : Simplifier et harmoniser les procédures pour réduire les délais entre l'identification des besoins et la mise en œuvre de la prestation de compensation.	R
▪ Action n°33 : Elaborer des formulaires types à renseigner pour les aides les plus sollicitées (transport adapté, prothèses auditives...).	R
▪ Action n°34 : Actualiser les procédures au regard des évolutions de la doctrine et du catalogue des aides du FIPHFP.	R
▪ Action n°35 : Renforcer le recours aux aides et dispositifs de maintien dans l'emploi par le développement de la communication en interne.	R
▪ Action n°36 : Réaliser une enquête annuelle auprès des bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour évaluer et améliorer les actions menées dans le cadre de la politique handicap.	R

▪ Action n°37 : Dupliquer le suivi mis en place pour les personnels ingénieurs et techniciens dans le cadre des évaluations annuelles (possibilité d'alerter sur les difficultés liées au handicap) aux personnels chercheurs.	PR
▪ Action n°38 : Elaborer un outil de référencement des prestataires selon le type d'aides et l'actualiser régulièrement pour intégrer les dernières innovations.	NR
▪ Action n°39 : Mettre en place des marchés spécifiques permettant de couvrir les prestations récurrentes.	EC
Objectif n°2 : Encourager la déclaration du statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi	Indic.
▪ Action n°40 : Communiquer sur la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, la démarche de RQTH, l'accompagnement opéré par le service social du personnel et les aides et dispositifs mobilisables.	R
▪ Action n°41 : Communiquer sur les conditions de départ à la retraite anticipée pour les agents en situation de handicap.	NR
▪ Action n°42 : Renforcer le suivi de la validité des justificatifs	R
Objectif n°3 : Renforcer l'accompagnement des agents à risque de désinsertion professionnelle	Indic.
▪ Action n°43 : Renforcer l'accompagnement des agents en situation de vulnérabilité pouvant conduire à une situation de handicap (personnel vieillissant, personnel ayant des séquelles d'un accident de travail ou une maladie professionnelle...).	EC
▪ Action n°44 : Elaborer un plan d'accompagnement au retour à l'emploi après un long arrêt (indicateurs, informations sur les différents congés maladie, le temps partiel thérapeutique, la visite de pré-reprise, formalisation du maintien du lien pendant l'arrêt, information sur les droits, aides sociales, aides à la formation, aides à l'aménagement et l'adaptation du poste de travail, accompagnement à la construction d'un nouveau projet professionnel...).	EC
▪ Action n°45 : Identifier les postes sujets à une pénibilité physique comme psychique par la mise en place d'une cartographie des métiers les plus à risques et des postes aménagés.	EC
▪ Action n°46 : Renforcer l'accompagnement des handicaps invisibles par le développement des actions de communication sur les typologies de handicap, leurs conséquences et les dispositifs et structures d'accompagnement (appuis spécifiques, emploi accompagné...).	R
▪ Action n°47 : Mener des actions ciblées d'évaluation et de réduction de la pénibilité physique et psychique en direction des collectifs ou des postes de travail exposés à ces contraintes (prévention de l'usure professionnelle, prévention des TMS, ...)	EC
▪ Action n°48 : Renforcer la communication sur les dispositifs d'action sociale dédiés au handicap (mutuelle, prévoyance, CESU compensation du handicap, dons de congés, taux et barèmes préférentiels pour les prestations...).	R
▪ Objectif n°4 : Etudier les besoins en matière d'accessibilité des locaux	Indic.
▪ Action n°49 : Identifier les obligations en matière d'accessibilité des locaux, les acteurs et les ressources disponibles et informer le collectif.	NR

AXE N°4 FORMATION DES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP	
Objectif n°1 : Développer la formation des acteurs de la politique handicap	Indic.
▪ Action n°50 : Développer un plan de formation des référents handicap	R

▪ Action n°51 : Mettre en place un dispositif de formation à la demande pour les tuteurs et les membres des comités de sélection dans le cadre des recrutements par la voie contractuelle.	NR
▪ Action n°52 : Mettre en place un dispositif de formation pour les acteurs de l'accompagnement et du management des personnes en situation de handicap (formations, webinaires, e-learning, classes virtuelles...).	R
▪ Action n°53 : Développer un plan de formation des acteurs de l'accessibilité numérique.	R

AXE N°5 COMMUNICATION, INFORMATION, SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS	
Objectif n°1 Développer les actions de communication et sensibilisation des collaborateurs	Indic.
▪ Action n°54 : Développer les actions de communication sur les différents types de handicaps, la prévention de l'usure professionnelle, les acteurs, dispositifs d'accompagnement.	R
▪ Action n°55 : Diversifier les modes de communication (communication sur le site Inserm pro, introduction d'un volet dédié au handicap lors des formations « nouveaux recrutés », webinaires de sensibilisation, théâtre d'entreprise, sensibilisations ludiques sous forme d'ateliers, gamings, communication externe (réseaux LinkedIn, Tweeter, Facebook).	R
▪ Action n°56 : Développer l'accès à l'information du collectif par la mise en place d'une ressource documentaire (procédures, guides...) et la création d'un espace collaboratif (Resana).	R
▪ Action n°57 : Poursuivre l'inclusion de la thématique handicap dans la politique globale et les communications de manière directe ou indirecte.	R
▪ Action n°58 : Valoriser les recherches de l'Inserm sur certains types de maladies ou handicaps.	R
▪ Action n°59 : Poursuivre la mobilisation collective dans le cadre de la SEEPH et le Duoday pour faire évoluer les regards sur le handicap.	R

AXE N°6 ACCESSIBILITE NUMERIQUE	
Objectif n°1 : Structurer la démarche d'accessibilité numérique	Indic.
▪ Action n°60 : Nommer un référent accessibilité numérique et élaborer une lettre de mission précisant son périmètre d'intervention et les moyens mis à sa disposition.	R
▪ Action n°61 : Elaborer une note de cadrage présentant le projet général, ses enjeux, sa finalité, les acteurs, le calendrier prévisionnel, les actions envisagées.	R
▪ Action n°62 : Prioriser la mise en conformité des sites et applicatifs les plus utilisés et construire un budget prévisionnel en intégrant des sources de financement extérieures.	EC
▪ Action n°63 : Bénéficier d'un appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique par la contractualisation d'un marché de prestation.	R
▪ Action n°64 : Réaliser des audits (pré-audit/audit rapide, audit initial, audit de validation).	R
▪ Action n°65 : Elaborer un schéma pluriannuel d'accessibilité numérique.	R
Objectif n°2 : Former et sensibiliser les collaborateurs à l'accessibilité numérique	Indic.
▪ Action n°66 : Former les acteurs internes du numérique tels que le référent accessibilité numérique, les contributeurs et producteurs de contenus et les chefs de projets.	R

▪ Action n°67 : Acculturer les collaborateurs à l'accessibilité numérique par la mise en œuvre d'actions de communication, d'information et de sensibilisation.	R
Objectif n°3 : Réaliser des travaux de mise en conformité et satisfaire aux obligations d'affichage	Indic.
▪ Action n°68 : Réaliser des travaux de mise en conformité.	R
▪ Action n°69 : Réaliser des travaux de réfection.	R
▪ Action n°70 : Afficher les déclarations de conformité.	PR

AXE N°7 ACTIONS INNOVANTES (non contractué)

AXE N°8	AUTRES DISPOSITIFS DE L'EMPLOYEUR	
Actions		Indic.
▪ Action n°71 : Mise en place de modules E-learning et classes virtuelles		R
▪ Action n°72 : Jobboards, salons spécifiques et cabinets spécialisés dédiés au recrutement inclusif		R