MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE

Liberté
Égalité
Fraternité

PLAN NATIONAL D'ACTION HANDICAP ET INCLUSION PROFESSIONNELLE

2026-2031

LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS

ÉGALITÉ DIVERSITÉ
ON EN FAIT UNE RÉALITÉ

Edito du Directeur général

Christophe Gehin



Depuis près de vingt ans, la loi du 11 février 2005 a profondément transformé notre manière d'appréhender le handicap, en affirmant le droit à la compensation, l'accessibilité et l'inclusion dans l'emploi comme des exigences majeures du service public. Plusieurs évolutions réglementaires majeures ont ensuite permis de renforcer la capacité des employeurs publics à mettre en œuvre une politique d'inclusion professionnelle visant à recruter, accompagner et maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap et d'inaptitude.

Cette politique est une priorité nationale, réaffirmée lors des comités interministériels au Handicap (CIH) et de la Conférence Nationale du Handicap (CNH).

Le plan national d'action handicap et inclusion professionnelle 2026 2031 s'inscrit pleinement dans cette dynamique et traduit, à l'échelle de nos trois ministères, la volonté d'inscrire la politique handicap d'inclusion professionnelle au cœur de nos politiques de ressources humaines.

Ce plan est le fruit d'une concertation approfondie avec les organisations syndicales et de la mobilisation de nombreux acteurs engagés au quotidien pour l'inclusion professionnelle. Il couvre l'ensemble des services et établissements relevant des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche, et doit être décliné dans toutes ses dimensions par chaque employeur de ces périmètres. Il a également vocation à s'articuler avec les autres plans d'action ministériels en matière d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations, de santé au travail, de qualité de vie et de conditions de travail…

Ce plan comprend des engagements pour la mise en œuvre d'actions concrètes et mesurables articulés autour de six axes structurants : augmenter les recrutements de personnes en situation de handicap et mettre en place un accompagnement renforcé au cours de la première année d'exercice, favoriser le maintien dans l'emploi et accompagner l'évolution des parcours professionnels, développer une culture partagée de l'inclusion, développer un environnement professionnel inclusif, assurer un suivi de proximité des agents en s'appuyant sur des réseaux professionnels et renforcer les moyens en faveur de la politique handicap, mettre en œuvre une gouvernance stratégique et transversale de la politique handicap.

Il s'adresse à la fois aux agents en situation de handicap et d'inaptitude, aux encadrants, aux personnels médico-sociaux, aux correspondants handicap, aux référents handicap de proximité et, plus largement, à l'ensemble des collectifs de travail.

Au-delà de l'obligation légale d'atteindre un taux d'emploi d'au moins 6%, notre engagement est d'intégrer pleinement la question de l'accompagnement des situations de handicap et d'inaptitude à tous les moments du parcours des personnels.

Recruter et accompagner des personnes en situation de handicap et d'inaptitude, c'est enrichir nos équipes par la diversité des parcours, des compétences et des expériences. Cette démarche exige de lever les freins, de lutter contre toutes les formes de discrimination et de garantir à chacun un environnement de travail accessible et adapté.

Pour que les mesures contenues dans ce plan soient pleinement opérationnelles, il est accompagné d'une augmentation de l'enveloppe des crédits consacrés par les ministères à la politique du handicap. Ces moyens, qui seront complétés par le soutien financier du Fonds pour l'insertion des personnes dans la Fonction publique (FIPHFP) permettront de renforcer de manière significative la politique du handicap et de mieux répondre aux besoins des agents.

Il appartient désormais à chacun, à son niveau de responsabilité, de s'approprier ce plan, de le faire connaître et de contribuer à sa mise en œuvre concrète. Une boîte fonctionnelle est à votre disposition (handicaptousconcernes@education.gouv.fr), pour toute question relative à la mise en œuvre du plan.

Des instances de pilotage et de suivi, au niveau national et local, en assureront l'évaluation régulière afin d'ajuster nos actions et de mesurer les progrès accomplis.

C'est par l'implication de tous et de chacun, que l'inclusion professionnelle des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude pourra devenir une réalité tangible, et que nous pourrons répondre aux enjeux d'exemplarité et d'attractivité portés par nos ministères.

Sommaire

AXE 1 8

DEPLOYER UNE POLITIQUE D'EMPLOI EN AUGMENTANT LES RECRUTEMENTS ET EN METTANT EN PLACE UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE AU COURS DE LA PREMIERE ANNEE D'EXERCICE 8

ACTION 1 – AUGMENTER LES RECRUTEMENTS 8

Mesure 1 – Augmenter les recrutements par voies spécifiques 9

Mesure 2 – Renforcer l'information sur les modalités de recrutements existants (voies de droit commun et spécifiques) 10

Mesure 3 – Promouvoir l'accès aux métiers des ministères auprès des élèves, étudiants, stagiaires en formation et sportifs de haut niveau en situation de handicap 10

Mesure 4 – Mettre en place des actions de préparation aux recrutements en lien avec les organismes d'insertion professionnelle 11

Mesure 5 – Informer et former les acteurs du recrutement 11

ACTION 2 – ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DES LEUR RECRUTEMENT ET AU COURS DE LEUR PREMIERE ANNEE D'EXERCICE 13

Mesure 6 – Accompagner la période de vérification des aptitudes professionnelles (contractuels BOE et stagiaires lauréats de concours en situation de handicap) jusqu'à la titularisation 13

Mesure 7 – Mettre en place un suivi des recrutements réalisés par voies spécifiques à N+1 14

Mesure 8 – Accompagner l'entrée en fonction des personnels contractuels recrutés au titre de l'article L332-2 et suivants du CGFP 14

AXE 2 16

FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE 16

ACTION 3 – ACCOMPAGNER LES PERSONNES LORS DE L'APPARITION DU HANDICAP ..17

Mesure 9 – Identifier, avec l'expertise de la médecine de prévention, les besoins des personnes rencontrant des difficultés de santé, afin de leur proposer un accompagnement adapté 17

Mesure 10 – Faire connaître les dispositifs de maintien dans l'emploi et leurs conditions de mobilisation 18

Mesure 11 – Accompagner les personnes qui le souhaitent dans le processus de reconnaissance administrative du handicap 18

ACTION 4 – FACILITER LA MISE EN ŒUVRE DES AMENAGEMENTS DE POSTE DE TRAVAIL Y COMPRIS EN CAS DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE 20

Mesure 12 – Clarifier la procédure de réalisation des aménagements de poste 20

Mesure 13 – Faciliter l'accès au télétravail pour améliorer les conditions de travail des personnels BOE au regard de leur handicap ou de leur situation de santé 21

Mesure 14 – Accompagner les souhaits de mobilité géographique des personnes en situation de handicap et d'inaptitude 22

Mesure 15 – Faciliter la portabilité des aménagements de poste dans le cadre des mobilités 22

ACTION 5 – ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES 23

Mesure 16 – Accompagner les personnes en situation d'inaptitude aux fonctions 23

Mesure 17 – Assurer un accompagnement personnalisé des personnes en situation de handicap formulant des souhaits d'évolution professionnelle 24

Mesure 18 – Accompagner, par des dispositifs de formation sur mesure, l'évolution professionnelle, la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap et d'inaptitude ou des personnels pour lesquels un risque d'usure professionnelle est constaté médicalement 25

Mesure 19 – Faire connaître aux personnels proches aidants les dispositifs mobilisables 26

AXE 3 27

DEVELOPPER UNE CULTURE PARTAGEE DE L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE 27

ACTION 6 – FAIRE DE LA FORMATION UN LEVIER D'INTEGRATION 28

Mesure 20 – Former les personnels aux enjeux du handicap et à la diversité 28

Mesure 21 – Sécuriser l'accès des personnes en situation de handicap et d'inaptitude à la formation professionnelle continue 29

Mesure 22 – Former les encadrants à l'accueil des personnes en situation de handicap.. 30

Mesure 23 – Développer des formations spécifiques pour les acteurs de l'accompagnement 31

Mesure 24 – Développer des modules de formation pour les auxiliaires de vie professionnelle (AVP) 31

Mesure 25 – Renforcer l'accompagnement des personnes concernées par un handicap psychique, mental ou cognitif 32

ACTION 7 – METTRE EN OEUVRE UNE POLITIQUE DE COMMUNICATION SUR LA POLITIQUE MINISTERIELLE EN FAVEUR DU HANDICAP ET DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE 33

Mesure 26 – Déployer une communication interne et externe sur la politique ministérielle en faveur du handicap et de l'inclusion professionnelle 33

Mesure 27 – Constituer une équipe ressource nationale pour concevoir des outils communs de sensibilisation, d'information et de formation 33

AXE 4 35
DEVELOPPER UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL INCLUSIF 35
ACTION 8 – DEVELOPPER UNE POLITIQUE D'ACHATS INCLUSIFS (HANDICAP) 35
Mesure 28 – Développer une politique d'achats inclusifs (handicap) 35
ACTION 9 – DEVELOPPER L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE, BATIMENTAIRE ET TELEPHONIQUE 36
Mesure 29 – Développer l'accessibilité numérique en lien avec le référent accessibilité numérique ministériel 36
Mesure 30 – Améliorer le pilotage de l'accessibilité bâtimentaire en lien avec les différentes parties prenantes 37
Mesure 31 – Déployer des solutions d'accessibilité téléphonique adaptées aux personnes sourdes, sourdaveugles, malentendantes et aphasiques 38
ACTION 10 – PREVENIR ET TRAITER TOUTE FORME DE DISCRIMINATION LIEE AU HANDICAP 39
Mesure 32 – Prévenir les discriminations liées au handicap 39
Mesure 33 – Accompagner les victimes de discrimination 39
Mesure 34 – Outiller les services dans le traitement des situations discriminatoires 40
AXE 5 41
ASSURER UN SUIVI DE PROXIMITE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE EN S'APPUYANT SUR DES RESEAUX PROFESSIONNELS ET RENFORCER LES MOYENS EN FAVEUR DE LA POLITIQUE HANDICAP 41
ACTION 11 – PROFESSIONNALISER UN RESEAU DE REFERENTS HANDICAP DE PROXIMITE 41
Mesure 35 – Désigner des référents handicap de proximité et définir leurs missions 42
Mesure 36 – Professionnaliser les réseaux 43
ACTION 12 – STRUCTURER ET ANIMER LE RESEAU DES ACTEURS DU HANDICAP 44
Mesure 37 – Systématiser la mise en place de groupes d'appui RH (GARH) ou de commissions de maintien dans l'emploi (CME) pour favoriser la transversalité des expertises 44
Mesure 38 – Développer les Groupes d'Echanges et de Proximité (GEP) 44
ACTION 13 – DEVELOPPER DES PARTENARIATS 45
Mesure 39 – Développer des partenariats institutionnels et associatifs 45
ACTION 14 – RENFORCER LES MOYENS EN FAVEUR DE LA POLITIQUE HANDICAP D'INCLUSION PROFESSIONNELLE 46
Mesure 40 – Augmenter l'enveloppe des crédits ministériels dédiés à la politique handicap 46
Mesure 41 – Négocier une augmentation des crédits handicap Fonds de concours FIPHFP, dans le cadre du renouvellement du conventionnement ministériel avec le FIPHFP 46

Mesure 42 – Encourager les opérateurs des périmètres ministériels à conventionner avec le FIPHFP 47

AXE 6 METTRE EN ŒUVRE UNE GOUVERNANCE STRATEGIQUE POUR INSCRIRE LA POLITIQUE HANDICAP D'INCLUSION PROFESSIONNELLE AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES 48

ACTION 15 – STRUCTURER LE PILOTAGE NATIONAL ET TERRITORIAL DE LA POLITIQUE HANDICAP 48

Mesure 43 – Mettre en place un pilotage structuré de la politique handicap d'inclusion professionnelle 48

Mesure 44 – Mettre en œuvre un dialogue social axé sur les enjeux stratégiques de la politique handicap d'inclusion professionnelle 49

ACTION 16 – APPROFONDIR LA CONNAISSANCE PAR L'INSTITUTION DES POPULATIONS EN SITUATION DE HANDICAP QU'ELLE ACCOMPAGNE 50

Mesure 45 – Mettre en qualité les données des SIRH relatives aux personnes en situation de handicap et d'inaptitude 50

Mesure 46 – Accompagner les employeurs sur l'ensemble des périmètres dans la fiabilisation de leurs données relatives aux personnes en situation de handicap et d' inaptitude afin de viser un meilleur accompagnement 51

ACTION 17 – SUIVRE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN 52

Mesure 47 – Mettre en place un comité de pilotage 52

Mesure 48 – Réaliser un bilan annuel sur la mise en œuvre du plan 52

Annexes :

- Thèmes spécifiques au périmètre Education nationale
- Thèmes spécifiques au périmètre Enseignement supérieur et Recherche
- Thèmes spécifiques au périmètre Jeunesse et Sports
- Correspondants handicap et référents handicap de proximité
- Moyens financiers dédiés à la politique handicap d'inclusion professionnelle

AXE 1

DEPLOYER UNE POLITIQUE D'EMPLOI EN AUGMENTANT LES RECRUTEMENTS ET EN METTANT EN PLACE UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE AU COURS DE LA PREMIERE ANNEE D'EXERCICE

Au-delà du respect minimal de l'obligation légale de 6%[1], les ministères souhaitent augmenter les recrutements de personnes en situation de handicap et s'inscrire dans une démarche d'exemplarité en matière d'inclusion professionnelle.

Cette approche s'inscrit dans une logique d'emplois et de compétences, et de recherche de nouveaux profils. Le recrutement de personnes en situation de handicap contribue, en effet, à enrichir les collectifs de travail grâce à la diversité de leurs parcours et de leurs formations, dans une démarche volontariste et sans discrimination.

Les ministères procèdent à de nombreux recrutements tous les ans pour couvrir les besoins en emplois. Dans ce cadre, ils ont une réelle spécificité en ce qui concerne la variété des métiers, le volume et les modalités de recrutements proposées.

ACTION 1 – AUGMENTER LES RECRUTEMENTS

Plus de 30 000 recrutements sont opérés par an sur l'ensemble des périmètres ministériels, avec une proportion prépondérante pour les filières d'enseignement des premier et second degrés qui représentent plus de 20 000 recrutements.

Les offres d'emploi sont ouvertes à tous les candidats ayant le niveau de diplôme requis, en visant la recherche de l'adéquation entre le poste et les compétences et aptitudes du candidat.

Ainsi, les personnes en situation de handicap peuvent intégrer la fonction publique selon deux principales voies d'accès :

- les voies de recrutement de droit commun, dès lors que les candidats disposent des aptitudes exigées pour le poste ;
- les voies spécifiques ouvertes aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

---

[1] 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 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Recrutements par voies de droit commun	Concours de droit commun. Contractuels (articles L332-2 et suivants CGFP). Apprentissage au sens du code du travail Autres : recrutements sans concours de catégorie C, PACTE, contrats aidés (PEC), contrats LRU, ATER… Contrats doctoraux
Recrutements par voies spécifiques (au titre du handicap)	Contractuels BOE (article L352-4 CGFP). Emplois réservés défense. Titularisation d'apprentis BOE. Dispositif de détachement-promotion pour les fonctionnaires BOE (sous réserve de pérennisation du dispositif)

L'objectif est d'augmenter les recrutements de personnes en situation de handicap et de favoriser leur accès à des postes qualifiés dans toutes les filières métiers (filières d'enseignement, d'éducation et d'orientation, administratives, sociales, de santé, techniques et pédagogiques, d'inspection, de direction…), en couvrant toutes les catégories hiérarchiques de personnels (A, B, C).

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux personnels contractuels afin de sécuriser leur accueil et leurs conditions d'exercice.

Mesure 1 – Augmenter les recrutements par voies spécifiques

Description de la mesure :

Augmenter les recrutements de personnes en situation de handicap par le biais des dispositifs spécifiques :

- La voie contractuelle au titre du handicap, dit « contractuel BOE » (article L352-4 CGFP)
- L'apprentissage (au sens du code du travail) en vue de la titularisation des apprentis BOE (article 91 de la LTFP)
- Le dispositif de détachement-promotion (article 93 LTFP – sous réserve de pérennisation du dispositif).

Objectifs attendus sur la durée du plan (taux planchers) :

- MEN : 6% pour les filières BIATSS, contingent de 360 recrutements par an pour les filières enseignantes pour la voie de recrutement relevant de l'article L352-4 CGFP.
- MSJVA : 6% pour les filières PTP, 1 recrutement par an pour les inspecteurs de la jeunesse et des sports.
- MESR : 6% pour les filières BIATSS, contingent de 80 recrutements par an pour les enseignants-chercheurs et les doctorants BOE.

Outils :

Information sur les voies de recrutements spécifiques et leurs modalités.

Indicateurs (par périmètres) :

Nombre de recrutements de travailleurs handicapés réalisés par voies spécifiques (par corps).

Echéance : dès 2026.

Mesure 2 – Renforcer l'information sur les modalités de recrutements existants (voies de droit commun et spécifiques)

Description de la mesure :

Communiquer régulièrement sur les différents dispositifs de recrutement des personnes en situation de handicap.

L'objectif est de faire connaître les domaines professionnels variés dans lesquels il est possible de travailler dans chacun des périmètres ministériels, de rendre visibles les différentes voies de recrutement ouvertes aux personnes en situation de handicap, qu'elles soient de droit commun ou spécifiques, de communiquer sur des sujets d'actualité et sur l'organisation d'événements (salons, SEEPH, Duoday, webinaires…).

Outil :

La communication sur les sites ministériels sera renforcée (publication notamment des contingents de postes ouverts aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), selon une temporalité annuelle. Cette communication a vocation à être déclinée sur les sites académiques et d'établissements.

Indicateurs (tous périmètres) :

- Nombre d'actions de communication sur les sites ministériels
- Nombre de consultations des pages dédiées au handicap sur les sites ministériels
- Nombre de participants aux webinaires ou salons de recrutement dédiés

Cible (tous périmètres) :

Personnes en situation de handicap et plus particulièrement les candidats potentiels à un recrutement.

Echéance : dès 2026.

Mesure 3 – Promouvoir l'accès aux métiers des ministères auprès des élèves, étudiants, stagiaires en formation et sportifs de haut niveau en situation de handicap

Description de la mesure :

Construire des parcours d'insertion professionnelle en direction des élèves, des étudiants, des stagiaires en formation et des sportifs de haut niveau en situation de handicap, en lien avec les partenaires institutionnels.

L'objectif est de sensibiliser ces publics le plus en amont possible de leur parcours, sur les métiers existants pour favoriser leur insertion professionnelle.

Outils :

Des actions conjointes seront développées avec les directions ministérielles concernées et les établissements d'enseignement supérieur afin de cibler des profils d'étudiants ou de sportifs, en situation de handicap, en recherche d'une insertion professionnelle.

Indicateurs (tous périmètres)

Nombre d'actions ou d'évènements dédiés mis en œuvre en direction des publics concernés.

Cible (tous périmètres) :

Elèves, étudiants, stagiaires en formation et sportifs de haut niveau en situation de handicap.

Echéance : dès 2026.

Mesure 4 – Mettre en place des actions de préparation aux recrutements en lien avec les organismes d'insertion professionnelle

Description de la mesure :

Proposer des actions de préparation aux recrutements (toutes voies), en lien avec les organismes d'insertion professionnelle.

L'objectif est d'améliorer les chances de réussite des candidats en situation de handicap.

Outils :

- Démarche proactive de développement des relations de travail avec les réseaux pour l'emploi (France Travail, Cap Emploi…) et le réseau associatif visant à identifier des profils de candidats, adaptés aux besoins des ministères, et à préparer ces candidats.

- Remontées de données par voie d'enquête nationale annuelle.

Indicateurs (tous périmètres) :

Nombre d'accords ou de conventions conclus, au niveau national et local, avec des organismes d'insertion professionnelle.

Cibles (tous périmètres) :

Organismes d'insertion professionnelle (France Travail Handicap : Cap Emploi, Missions locales, associations…).

Echéance : dès 2026.

Mesure 5 – Informer et former les acteurs du recrutement

Description de la mesure :

Organiser des actions d'information et de formation spécifiques pour les membres des jurys de concours, les organisateurs d'épreuves, les comités d'audition et de sélection et les recruteurs.

Il s'agit notamment d'aborder les enjeux du handicap, les spécificités liées à certaines voies de recrutement, la prévention des discriminations, les obligations de l'employeur en termes d'adaptation du poste de travail, les aménagements possibles…

L'objectif est aussi de clarifier les différentes étapes du processus de recrutement, en fonction des voies d'accès, afin de mieux identifier les temps et les acteurs à associer dans la préparation des recrutements (avant le recrutement, pendant le processus de recrutement, et au cours de la première année d'exercice).

L'enjeu est de lever les freins liés à la méconnaissance du cadre réglementaire et aux stéréotypes, pour assurer une équité de traitement des candidats.

Outils :

- Guide DGRH « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer : procédures et bonnes pratiques » publié dans le cadre du Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027.

- Parcours M@gistère « Être jury de concours et contribuer au recrutement des fonctionnaires ».

- Parcours Mentor « Membre de jury des concours de la Fonction Publique ».

- Réalisation d'un document-cadre précisant les différentes étapes de la procédure de recrutement à destination des services, ainsi que la mise à disposition de grilles d'évaluation des candidats, pour objectiver les choix de recrutements, harmoniser les procédures dans une logique d'impartialité des jurys et d'équité entre les candidats, et prévenir toute discrimination. La nécessité de faire apparaître sur les fiches de poste les contraintes éventuelles du poste sera rappelée.

Indicateurs (par périmètre ministériel) :

- Nombre d'actions de formation des jurys et des commissions de recrutement inscrites au PNF, dans les EAFC, via des programmes spécifiques.

- Mise à disposition de fiches de procédure et de grilles d'évaluation à destination des services.

Cible (tous périmètres) :

Acteurs du handicap, membres de jury de concours, membres des comités d'audition et de sélection, encadrants des doctorants BOE.

Echéance : à partir de 2027.

ACTION 2 – ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DES LEUR RECRUTEMENT ET AU COURS DE LEUR PREMIERE ANNEE D'EXERCICE

Mesure 6 – Accompagner la période de vérification des aptitudes professionnelles (contractuels BOE et stagiaires lauréats de concours en situation de handicap) jusqu'à la titularisation

Description de la mesure

Proposer un accompagnement renforcé aux personnes en situation de handicap (contractuels BOE et stagiaires lauréats de concours en situation de handicap) dès leur recrutement et jusqu'à la titularisation.

L'objectif est de faciliter la prise de fonction et sécuriser l'intégration des personnes concernées :

- en systématisant la mise en relation avec le référent handicap, le plus en amont possible et en incitant les stagiaires lauréats de concours à déclarer leur situation de handicap afin qu'ils bénéficient d'un accompagnement adapté,
- en demandant une visite auprès du médecin du travail, qui a pour motif de préconiser éventuellement une adaptation du poste d'affectation,
- en organisant un suivi particulier notamment lorsqu'un aménagement de poste est requis, afin de s'assurer que ce dernier est adapté aux besoins de compensation et à l'évolution des besoins complémentaires,
- en recherchant un lieu d'affectation adapté à la situation de handicap en amont de la prise de fonction, tenant compte des contraintes liées aux soins induits par la situation de l'agent,
- en informant les encadrants et les collectifs de travail, si la personne a donné son accord explicite, pour adapter l'accueil à ses besoins.

Outils :

- Deux plaquettes-cadre à réaliser au niveau national et à diffuser en local :

  - Une plaquette-cadre pour les personnels nouvellement recrutés, les informant notamment du cadre de mise en œuvre de la politique handicap ministérielle et des principaux interlocuteurs.
  - Une plaquette-cadre pour les encadrants accueillant un agent en situation de handicap.

- Remontées par voie d'une enquête nationale annuelle.

Indicateur (tous périmètres) :

Nombre de situations suivies par les référents handicap.

Cible (tous périmètres) :

Nouveaux recrutés (contractuels BOE et stagiaires).

Echéance : dès 2026.

Mesure 7 – Mettre en place un suivi des recrutements réalisés par voies spécifiques à N+1

Description de la mesure

Procéder en année N+1 au suivi des recrutements par voies spécifiques des personnes en situation de handicap.

L'objectif est de suivre plus particulièrement les processus d'intégration et de titularisation de ces personnels et de mesurer les effets de l'accompagnement mis en œuvre.

Outils :

Recueil des données par voie d'enquête annuelle nationale.

Indicateurs (tous périmètres) :

Suites données aux recrutements opérés par voies spécifiques en année N (nombre de titularisations, renouvellements, prolongations, démissions, fins de contrat).

Cible (tous périmètres) :

Personnes en situation de handicap recrutées par les voies spécifiques.

Echéance : à construire sur la durée du plan pour l'ensemble des périmètres.

Mesure 8 – Accompagner l'entrée en fonction des personnels contractuels recrutés au titre de l'article L332-2 et suivants du CGFP

Description de la mesure :

Pour les personnels recrutés au titre de la voie contractuelle de droit commun ayant fait connaître une situation de handicap, proposer un accompagnement dès le recrutement et tout au long de leur contrat en fonction de leurs besoins. Il s'agit de faciliter leur intégration professionnelle et de leur donner à voir les perspectives d'évolution à plus long terme. Une attention particulière sera portée aux personnels souhaitant devenir fonctionnaires (notamment par la voie du dispositif prévu à l'article L352-4 du CGFP).

Outils :

Information spécifique en direction des personnels contractuels et des référents handicap.

Suivi par voie d'enquête.

Indicateur (tous périmètres) :

Nombre de situations identifiées par les référents handicap en lien avec les acteurs du recrutement.

Cible (tous périmètres) :

Nouveaux recrutés par voie contractuelle de droit commun.

Echéance : dès 2026.

AXE 2

FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE

Pour favoriser le maintien dans l'emploi et éviter les ruptures dans les parcours professionnels, les personnes peuvent être accompagnées sous différentes formes et approches : ressources humaines, santé, handicap, sociale, en prévention et au titre des conditions de travail…

Sous l'angle du handicap, le droit à compensation issu de la loi du 11 février 2005 s'applique pour une situation particulière dans un contexte professionnel donné (tenant compte du handicap ou des limitations constatées *in concreto*). L'employeur doit prendre des mesures adaptées, en respectant les principes de l'article L.131-8 du CGFP, en vue de leur offrir des perspectives d'évolution de carrière.

Par ailleurs, la politique handicap d'inclusion professionnelle s'articule avec les axes du « Plan Santé au travail dans la Fonction publique » publié par la DGAFP en mars 2022, au titre de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la désinsertion professionnelle[2].

Les dispositifs à mettre en œuvre au bénéfice des personnels s'apprécieront selon une approche individualisée et confidentielle, le handicap pouvant être pérenne ou évolutif, déclaré ou non, visible ou invisible, nécessitant un accompagnement définitif ou provisoire, voire progressif.

Ces dispositifs, en fonction des périmètres et de l'éligibilité des bénéficiaires, sont nombreux, distinguant deux grandes typologies (*même si certains dispositifs peuvent se retrouver dans les deux objectifs poursuivis*) :

- les dispositifs participant au maintien dans l'emploi de la personne en situation de handicap, en difficulté de santé, inapte et en voie d'inaptitude aux fonctions ;
- les dispositifs répondant à la volonté d'aménager les parcours professionnels des personnes en situation de handicap, inaptes ou en voie d'inaptitude, en vue de leur offrir des perspectives d'évolution de carrière (*par exemple, le dispositif DGAFP HandiTalents*).

[2] **Références : axe 4 du plan santé et plus particulièrement** :
Objectif n°12 : Prévenir l'usure professionnelle et accompagner le maintien dans l'emploi des agentes et agents / **Objectif n°13** : Favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des agentes et agents en situation de handicap en lien avec le FIPHFP.
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/plan_sante_travail_fp_2022_2025.pdf

Les mesures figurant dans cet axe visent à proposer un accompagnement personnalisé aux personnes BOE, inaptes ou fragilisées pour raison de santé – quel que soit leur statut (fonctionnaires / contractuels) – afin de les maintenir dans l'emploi, en tenant compte notamment :

- des limitations d'activité constatées au regard du handicap et/ou de l'état de santé,
- des compétences acquises,
- des besoins formulés par la personne.

ACTION 3 – ACCOMPAGNER LES PERSONNES LORS DE L'APPARITION DU HANDICAP

Mesure 9 – Identifier, avec l'expertise de la médecine de prévention, les besoins des personnes rencontrant des difficultés de santé[3], afin de leur proposer un accompagnement adapté

Description de la mesure :

Assurer un accompagnement aux personnes rencontrant des difficultés de santé (par exemple : personnels bénéficiant de congés de maladie ordinaire récurrents, de congés de longue maladie fractionnés, de congés de longue maladie ou de longue durée, de temps partiels thérapeutiques récurrents, de congés grave maladie, ou à la suite d'un accident du travail ; personnes concernées par des restrictions d'aptitude, une incapacité et/ou invalidité…).

L'enjeu est de faciliter la reprise progressive d'activité de ces personnels sur leurs fonctions initiales, ou leur reclassement dans le cadre d'un nouveau projet professionnel.

Outils :

- Fiche de procédure de mise en relation entre :
  - les services de gestion, de médecine de prévention, de service social des personnels, et le référent handicap de proximité pour signaler des situations à accompagner ;
  - le référent handicap de proximité et l'agent nécessitant cet accompagnement.
- Remontée des données par voie d'enquête.

Indicateurs (tous périmètres)

[3] Sont concernées les populations rencontrant des difficultés de santé éligibles aux aides du catalogue des interventions du FIPHFP.

Nombre de personnes accompagnées éligibles à une mesure de maintien dans l'emploi ou à une mesure en faveur d'une reprise d'activité (par filières métiers et catégories et dans la mesure du possible par corps).

Cible :

Personnes bénéficiant de congés pour raison de santé et nécessitant un accompagnement par un référent handicap, en lien avec les acteurs de l'accompagnement, pour une reprise d'activité.

Echéance : à construire sur la durée du plan pour l'ensemble des périmètres.

Mesure 10 – Faire connaître les dispositifs de maintien dans l'emploi et leurs conditions de mobilisation

Description de la mesure :

Assurer l'accès aux informations relatives aux aides, aux aménagements de poste, aux dispositifs de formation et aux droits des personnes en situation de handicap, inaptes et en voie d'inaptitude.

L'objectif est d'offrir une plus grande visibilité sur la diversité des mesures et des dispositifs mobilisables en fonction de la situation des personnels et de leur statut (fonctionnaires / contractuels). Il s'agit de faciliter l'accès aux informations sur les dispositifs de droit commun ainsi que sur les dispositifs spécifiques, les conditions d'éligibilité, leur finalité et conditions de mise en œuvre.

Outils :

Réalisation de supports (fiches-outils) sur la durée du plan, pour faire connaitre chacun des dispositifs d'aide au maintien dans l'emploi et à l'évolution des parcours professionnels.

Indicateur :

Nombre de fiches-outils produites portant sur la connaissance des dispositifs et diffusées.

Cible :

Personnes en situation de handicap ou non encore déclarées, en inaptitude aux fonctions et les personnes rencontrant des difficultés de santé ou identifiées en risque d'usure professionnelle.

Echéance : à construire sur la durée du plan pour l'ensemble des périmètres.

Mesure 11 – Accompagner les personnes qui le souhaitent dans le processus de reconnaissance administrative du handicap

Description de la mesure :

Informer et accompagner, à leur demande, les personnels, quel que soit leur statut (fonctionnaires / contractuels), dans le processus de reconnaissance administrative de leur handicap.

Quel que soit l'interlocuteur auprès duquel la personne en situation de handicap se déclare (correspondant handicap, référent handicap de proximité, gestionnaire RH, supérieur hiérarchique), cette déclaration revêt un caractère confidentiel. Aucune communication ne doit être faite au collectif de travail sans l'accord explicite de la personne concernée.

L'accompagnement s'effectue à différents moments :

- En amont de la reconnaissance administrative du handicap auprès de la maison départementale des personnes handicapées (par exemple, lors du processus d'acceptation du handicap, pour délivrer des informations sur les démarches à entreprendre auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), pour informer sur la protection des données à caractère sensible et leur utilisation par l'employeur, pour accompagner le cas échéant l'agent dans ses démarches, etc.).
- Au moment de la déclaration à l'employeur (transmission du justificatif BOE) et au moment du renouvellement du titre (continuité des droits).

L'objectif est de sensibiliser les personnes aux bénéfices attachés au processus de reconnaissance administrative du handicap, notamment en termes d'accompagnement dans la durée et pour les soutenir dans leur démarche (réalisées auprès de différents acteurs, notamment de prévention). Il est possible également de recourir à l'accompagnement d'associations d'usagers pour les accompagner dans leurs démarches.

Outils :

- Information accessible sur les sites institutionnels et autres supports ministériels « Déclarer son handicap » ...

- Suivi par voie d'enquête nationale annuelle.

Indicateur :

Nombre de personnes accompagnées, à leur demande, dans leurs démarches de reconnaissance administrative du handicap.

Cible :

Personnels en instance de déclaration auprès de la MDPH et de l'employeur.

Echéance : dès 2026.

ACTION 4 – FACILITER LA MISE EN ŒUVRE DES AMENAGEMENTS DE POSTE DE TRAVAIL Y COMPRIS EN CAS DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Mesure 12 – Clarifier la procédure de réalisation des aménagements de poste

Description de la mesure :

Clarifier la procédure et les acteurs concernés, dans le cadre d'une approche harmonisée au niveau national. Systématiser le principe d'une décision de l'employeur à l'issue de la procédure.

L'objectif est de permettre aux personnes en situation de handicap et d'inaptitude de travailler dans des conditions optimales, adaptées à leurs besoins spécifiques en sécurisant la procédure d'aménagement du poste de travail.

Pour mémoire, en amont de toute adaptation du poste de travail, le médecin du travail vérifie la compatibilité de la situation de santé, reconnue situation de handicap ou pas avec les conditions de travail du poste occupé, détermine les limitations d'activités et préconise des aménagements de poste pour l'exercice des fonctions.

L'employeur met en œuvre l'aménagement du poste de travail, sur la base de l'avis du médecin du travail. En cas de difficulté, il détermine comment conjuguer nécessités de service, contexte spécifique de travail et besoins de la personne en situation de handicap ou d'inaptitude, dans le respect des principes de l'article L131-8 CGFP.

Toutes les possibilités d'aménagement pourront être étudiées : aménagements techniques, humains et organisationnels, y compris une répartition des tâches différenciée au sein du collectif de travail.

Outils :

- Réaliser une fiche de procédure des demandes d'aménagement de postes de travail au titre de la compensation du handicap en milieu professionnel en précisant, le cas échéant, les spécificités par filière métier.

- Mettre en place une procédure de notification de la décision de l'employeur à la personne concernée concernant les aménagements qu'il octroie, précisant les voies et délais de recours en cas de refus d'aménagement de poste, dont la possibilité d'un recours devant l'instance compétente (commission administrative paritaire…).

Indicateurs MEN/MSJVA :

- Nombre d'aménagements organisationnels et techniques des postes de travail octroyés dans l'année et typologie des aides, par filière métier et dans la mesure du possible par corps.

- Nombre d'auxiliaires de vie professionnelle ou aides humaines octroyées (accompagnants des personnels en situation de handicap – APSH).

- Nombre de personnes en situation d'inaptitude accompagnées dans une procédure de reclassement.

- Nombre et motifs des refus d'aménagements de poste présentés devant la formation spécialisée du comité social d'administration ou d'établissement.

Plus particulièrement pour le MEN :

- Nombre de personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, bénéficiaires du dispositif des allègements de service (articles R911-12 et suivants du code de l'éducation), par année scolaire rapporté au nombre de demandes formulées.

- Nombre de personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, bénéficiaires du dispositif des postes adaptés (articles R911-12 et suivants du code de l'éducation), intégrant un focus plus particulier sur les affectations en poste adapté CNED rapporté au nombre de demandes formulées.

Plus particulièrement pour le MESR (à construire sur la durée du plan) :

- Nombre d'aménagements techniques de postes de travail octroyés dans l'année (dont les auxiliaires de vie professionnelle), par filière métier et dans la mesure du possible par corps.

- Nombre de personnes en situation d'inaptitude accompagnées dans une procédure de reclassement.

- Nombre et motifs des refus d'aménagements de poste présentés devant la formation spécialisée du comité social d'établissement.

Cible :

- Personnes en charge de la décision de notification des aménagements de poste.

- Personnes en situation de handicap et d'inaptitude accompagnées par l'employeur.

Echéance : dès 2026.

Mesure 13 – Faciliter l'accès au télétravail pour améliorer les conditions de travail des personnels BOE au regard de leur handicap ou de leur situation de santé

Description de la mesure :

Faciliter le télétravail lorsque la personne le souhaite, dans les conditions de droit commun ou dans le cadre du régime dérogatoire prévus par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020.

Lorsque le télétravail est prescrit par le médecin du travail en tant qu'aménagement des conditions de travail, ce dispositif permet aux personnes rencontrant des difficultés de santé ou une situation de handicap ou d'inaptitude de pouvoir bénéficier de plus de trois jours de télétravail, pour une période de six mois, renouvelable. Cet aménagement de poste peut être renouvelé par le médecin du travail.

Outil :

Remontée par voie d'enquête des données sur le déploiement du télétravail – concernant plus particulièrement les personnes reconnues BOE – afin d'évaluer l'effet du régime dérogatoire pouvant être proposé au titre du maintien dans l'emploi.

Indicateurs (par périmètre ministériel) :

Nombre de personnes BOE bénéficiant d'un régime dérogatoire de télétravail.

Cible :

Personnes BOE bénéficiant d'un télétravail au titre de l'aménagement des conditions du poste de travail.

Echéance : dès 2026.

Mesure 14 – Accompagner les souhaits de mobilité géographique des personnes en situation de handicap et d'inaptitude

Description de la mesure :

L'objectif est d'offrir aux personnes en situation de handicap et d'inaptitude un accompagnement par les services RH compétents, afin d'améliorer leur qualité de vie en lien avec leurs besoins de santé, de clarifier leur projet professionnel, leur souhait de mobilité, ainsi que d'identifier les dispositifs ou procédures pertinents à mobiliser au regard de leurs compétences et expériences professionnelles.

Outils :

Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité.

Indicateurs :

Périmètre MEN :

Filière enseignement : nombre de bonifications attribuées pour des situations de handicap et nombre de bonifications exceptionnelles attribuées pour priorité médicale.

Autres filières : nombre de personnes BOE ayant bénéficié d'une mobilité.

Cible :

Personnels ayant bénéficié d'un accompagnement dans leur projet de mobilité.

Echéance : à construire sur la durée du plan pour l'ensemble des périmètres.

Mesure 15 – Faciliter la portabilité des aménagements de poste dans le cadre des mobilités

Description de la mesure :

Permettre aux personnels quel que soit leur statut (fonctionnaires / contractuels) de conserver, dans une nouvelle administration d'emploi comme en cas de changement de poste au sein

d'une même administration, les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail, dès lors que le handicap n'a pas évolué depuis l'octroi de l'aménagement et/ou que l'aménagement demeure compatible avec les conditions et les nouvelles fonctions du poste d'accueil et adapté au contexte professionnel.

L'objectif est d'informer les personnes en situation de handicap et d'inaptitude des modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements et de les accompagner.

Par ailleurs, un rappel des principes du dispositif de portabilité des équipements prévu à l'article R.131-2 CGFP sera opéré auprès des employeurs.

Outil :

Diffusion d'une fiche technique auprès des correspondants handicap et référents handicap de proximité précisant les conditions de mise en œuvre de la portabilité des équipements, pour diffusion dans leur structure.

Indicateur MEN/MSJVA/MESR :

Nombre de conventions de portabilité conclues par an et par périmètre ministériel.

Cible :

Bénéficiaires d'une convention de portabilité lors d'une mutation ou d'un changement d'employeur.

Echéance : dès 2026.

ACTION 5 – ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Cette action vise à proposer des mesures pour lutter contre la désinsertion professionnelle – notamment les ruptures de parcours – et à soutenir le maintien dans l'emploi et les évolutions de parcours des personnes en situation de handicap et d'inaptitude, dans le respect des principes fixés par les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et valorisation des parcours professionnels.

Mesure 16 – Accompagner les personnes en situation d'inaptitude aux fonctions

Description de la mesure

Accompagner les personnes reconnus inaptes à leurs fonctions (inaptitude temporaire ou pérenne), en mobilisant les acteurs de l'accompagnement et les dispositifs les plus adaptés en vue de la construction d'un nouveau projet professionnel afin d'éviter les ruptures de parcours professionnel et la désinsertion professionnelle.

L'enjeu est de professionnaliser les acteurs RH sur les procédures à conduire pour accompagner les personnes reconnues inaptes dans une démarche de reclassement, en priorité dans l'administration d'origine, mais possiblement auprès d'une autre administration dans l'un des trois versants de la fonction publique, en tenant compte de ses aptitudes.

Outils :

- Guide de la DGAFP publié en janvier 2025 « Le maintien dans l'emploi des agents publics de l'État - La période de préparation au reclassement des fonctionnaires et le reclassement des agents publics de l'État ».
- Fiche technique à l'usage des services RH à construire sur la durée du plan.

Indicateurs tous périmètres (à construire sur la durée du plan) :

Nombre de personnes en situation d'inaptitude accompagnées dans une procédure de reclassement (période de préparation au reclassement [PPR], détachement suite à inaptitude) et personnes déjà reclassées, selon leur statut, leur corps et leur catégorie hiérarchique d'origine.

Cible :

Personnes déclarées inaptes aux fonctions initiales par le conseil médical (fonctionnaires) ou par le médecin agréé (contractuels).

Echéance : dès 2026.

Mesure 17 – Assurer un accompagnement personnalisé des personnes en situation de handicap formulant des souhaits d'évolution professionnelle

Description de la mesure :

Assurer un accompagnement personnalisé, par les services RH compétents, des personnes en situation de handicap ayant formulé des souhaits d'évolution professionnelle. Cet accompagnement tient compte, pour chaque situation, du contexte professionnel, des limitations d'activité constatées au regard du handicap et/ou de l'état de santé, des compétences professionnelles de la personne et de ses souhaits d'évolution de carrière, des besoins formulés et des dispositifs mobilisables.

L'objectif de cette mesure vise à favoriser l'évolution professionnelle et l'adaptation aux changements. Les services RH en charge de cet accompagnement coordonnent leurs actions en lien avec le référent handicap de proximité.

Outil :

Remontée des données par voie d'enquête.

Indicateurs :

Nombre de personnes ayant bénéficié d'un accompagnement personnalisé à la suite de l'expression d'un souhait d'évolution professionnelle (en indiquant la filière et la catégorie et dans la mesure du possible par corps).

Cibles :

Personnes BOE ayant contacté les services RH et/ou le référent handicap pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Echéance : à partir de 2027.

Mesure 18 – Accompagner, par des dispositifs de formation sur mesure, l'évolution professionnelle, la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap et d'inaptitude ou des personnels pour lesquels un risque d'usure professionnelle est constaté médicalement

Description de la mesure :

L'article L422-3 du CGFP prévoit un accompagnement personnalisé et des droits renforcés en termes d'accessibilité et de durée des formations aux personnes BOE et aux personnels exposés à un risque d'usure professionnelle constaté médicalement.

Lors de leur mobilisation, ces dispositifs doivent être mis en œuvre de manière coordonnée en lien avec les différents acteurs concernés, qu'ils agissent en matière de ressources humaines exclusivement ou qu'ils accompagnent à la mise en œuvre par l'identification de sources de financement particulières (crédits de formation tout au long de la vie et crédits handicap).

Les objectifs sont de :

- faire connaître ces dispositifs auprès des personnes concernées ;
- faire connaître ces dispositifs et les conditions de leur mobilisation auprès des services RH pour en faciliter l'accès ;
- identifier les personnes pouvant relever de ces dispositifs le plus en amont possible, en vue d'anticiper les démarches et l'accompagnement à mettre en œuvre, que ce soit en termes RH ou financier (personnes dont les droits à congés vont expirer notamment et pour lesquels il convient d'envisager un accompagnement à la reprise d'activité).

Outils :

Deux livrables sont à construire sur la durée du plan pour informer sur les dispositifs de formation adaptés accessibles aux personnes BOE aspirant à une évolution professionnelle et/ou identifiées en risque d'usure professionnelle.

Ces livrables seront destinés aux service RH et aux personnels concernés.

Indicateurs tous périmètres (à construire sur la durée du plan) :

Nombre de personnes accompagnées dans une reconversion professionnelle souhaitée ou en raison d'une usure professionnelle constatée médicalement.

Cible :

- Acteurs RH
- Personnels en inaptitude aux fonctions initiales ou présentant des risques d'usure professionnelle, constatée par le médecin du travail.

Echéance : à partir de 2027.

Mesure 19 – Faire connaître aux personnels proches aidants les dispositifs mobilisables

Description de la mesure :

Faire connaître auprès des personnels assumant des responsabilités de proches aidants dans leur sphère personnelle les dispositifs existants pour les soutenir et veiller à leur mobilisation par les employeurs.

L'objectif est d'accompagner les proches aidants, pour favoriser leur maintien en emploi et les aider à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Outils :

Elaborer des fiches-outils.

Indicateurs :

Nombre de documentations (fiches-outils) élaborées et diffusées (en lien avec l'équipe ressource nationale ou en local et sous la forme de mutualisation des ressources).

Cible :

Personnels assurant des responsabilités de proche-aidant.

Echéance : à partir de 2027.

AXE 3

DEVELOPPER UNE CULTURE PARTAGEE DE L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE

Pour forger une culture partagée du handicap en milieu professionnel, la communication et la formation en direction des personnels doivent être renforcées au plus près de leur lieu d'exercice.

En effet, il est indispensable que les personnes en situation de handicap, les collectifs de travail, les encadrants disposent de toutes les informations nécessaires permettant de faire reculer les représentations négatives liées au handicap dans l'environnement de travail et d'agir dans le sens de l'inclusion.

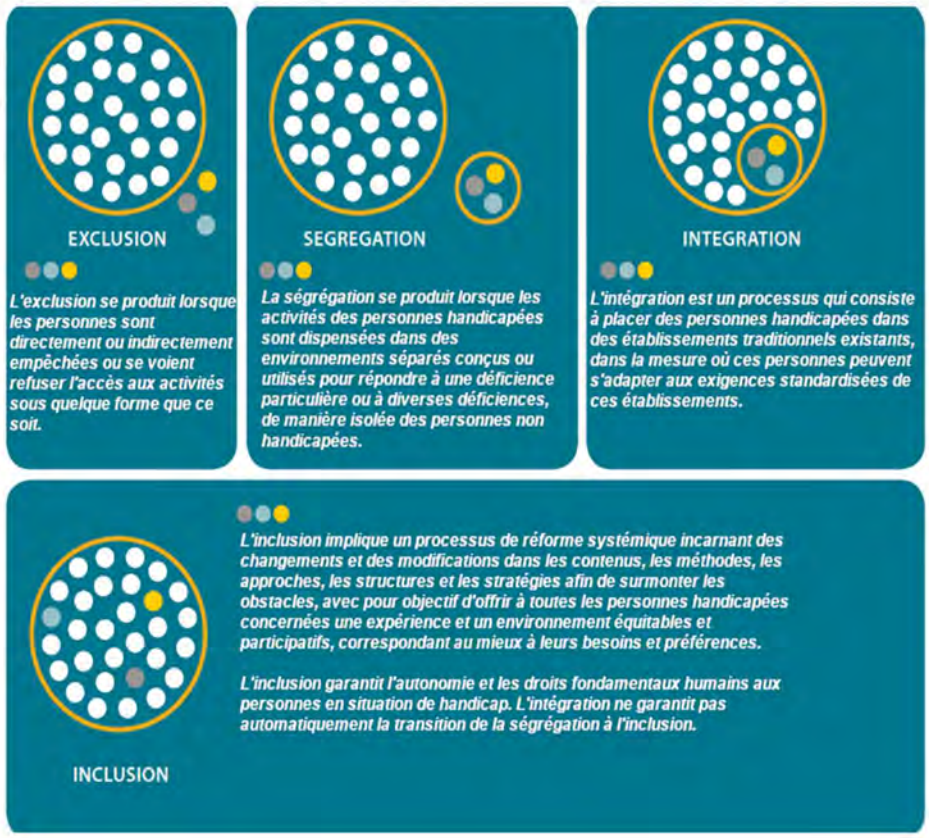
Pour ce faire, des mesures spécifiques sont prévues dans le présent axe. Elles seront développées sur la période du plan et articulées avec les autres plans de communication (par exemple le Plan national d'action 2025-2027 pour l'égalité professionnelle). Par ailleurs, des mesures spécifiques liées à l'accessibilité notamment numérique sont proposées en cohérence avec le schéma pluriannuel d'accessibilité numérique ministériel.

Ainsi, par ces différentes mesures et actions, il s'agit notamment de :

- Faire connaître l'engagement des ministères auprès des personnels et des futurs candidats, en réaffirmant les valeurs d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et/ou d'inaptitude dans les priorités ministérielles et les moyens mis en œuvre.
- Former l'ensemble des acteurs engagés dans le déploiement de la politique du handicap et de l'inclusion professionnelle, afin de garantir une meilleure intégration des personnes en situation de handicap et d'inaptitude dans les politiques RH (recrutement, promotion, management…).
- Prévenir et traiter toute discrimination liée au handicap.

Afin d'assurer une dynamique ministérielle, une équipe ressource nationale sera mise en place, dont la mission sera d'élaborer un cadre national des actions de communication et de formation. Elle aura également pour mission d'identifier et mettre en valeur des actions académiques et d'établissements inspirantes par une diffusion nationale et de produire régulièrement des ressources actualisées et/ou nouvelles.

Définitions de l'inclusion, de l'intégration, de la ségrégation et de l'exclusion au sein d'un collectif :



Sources : *comité des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées*

http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/GC/RighttoEducation/CRPD-C-GC-4.doc

ACTION 6 – FAIRE DE LA FORMATION UN LEVIER D'INTEGRATION

Mesure 20 – Former les personnels aux enjeux du handicap et à la diversité

Description de la mesure :

Réaliser une formation sur MENTOR visant à faire connaître les enjeux liés au handicap et à l'inclusion professionnelle, ainsi que les notions liées aux obligations d'employeur et à la notion de droit à compensation. Cette formation abordera également les thématiques liées à l'accompagnement à la reconnaissance du handicap, aux différentes modalités d'aménagement du poste de travail, aux stéréotypes liés au handicap et discriminations et mettra en valeur les bonnes pratiques en matière d'inclusion professionnelle.

L'objectif est de changer le regard sur le handicap et de favoriser un environnement de travail inclusif.

Outil :

Réalisation d'une formation de premier niveau sur les enjeux du handicap au travail.

Indicateurs (tous périmètres) :

Réalisation d'une formation sur Mentor en 2026-2027.

Nombre de personnes ayant suivi la formation.

Cible :

Tous les personnels.

Echéance : dès 2026.

Mesure 21 – Sécuriser l'accès des personnes en situation de handicap et d'inaptitude à la formation professionnelle continue

Description de la mesure :

Travailler avec les organismes de formation pour faire connaître les obligations en matière d'accessibilité des formations, qu'il s'agisse de l'accessibilité des contenus pédagogiques, des modalités pédagogiques proposées devant tenir compte du handicap de la personne participante et de ses besoins de compensation, ainsi que de l'accessibilité des lieux de formation.

L'objectif est de sécuriser l'accès des personnes en situation de handicap et d'inaptitude à la formation professionnelle continue pour favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle.

Outil :

- Pour les personnels : élaboration d'une fiche technique, au niveau national, précisant les démarches à réaliser en amont d'une demande de formation, dans le cas où la typologie de handicap ou les limitations d'aptitudes nécessite une adaptation de la formation et/ou de ses modalités. Le recueil des besoins d'aménagement et/ou d'accessibilité éventuels pourra être intégré au formulaire d'inscription.

- A destination des services de formation : élaboration d'une fiche technique précisant les recommandations en matière d'accessibilité des contenus et des modalités de formation.

- Remontée des données par voie d'enquête.

Indicateurs (tous périmètres) :

Nombre de personnes ayant pu bénéficier d'une formation aménagée au regard de la typologie de handicap concernée ou des limitations d'aptitudes (par filière métier et dans la mesure du possible par corps).

Cible :

Ensemble des personnes ayant déclaré une situation de handicap ou d'inaptitude pour lesquels un aménagement de la formation est nécessaire au regard de la typologie de handicap ou des limitations d'aptitudes.

Echéance : à partir de 2027.

Mesure 22 – Former les encadrants à l'accueil des personnes en situation de handicap

Description de la mesure :

Inscrire dans les programmes de formation des encadrants (cadres intermédiaires, cadres supérieurs, directeurs de thèse …) un temps de formation au management inclusif des personnes en situation de handicap et d'inaptitude.

L'objectif est de donner aux encadrants les outils et les connaissances nécessaires pour accompagner et encadrer les personnes en situation de handicap et d'inaptitude. Il s'agit par exemple de mieux prendre en compte le droit à compensation, selon une approche *in concreto* des situations individuelles et de formuler des recommandations sur la bonne posture d'un encadrant pour un management adapté.

Outils :

Pour donner corps à cette mesure, l'offre existante est multiple :

- Offre interministérielle (plateforme Mentor[4], ou via les Handipacte),
- Offre ministérielle pour le MEN et le MSJVA dans le cadre du plan national de formation (PNF),
- Offre dans le cadre de programmes de formations spécifiques aux établissements du MESR.

Remontée des données par voie d'enquête.

Indicateur (tous périmètres) :

Nombre d'encadrants ayant bénéficié d'une formation à l'accueil de personnes en situation de handicap et d'inaptitude.

Cible :

Tout encadrant.

Echéance : à partir de 2027.

[4] https://mentor.gouv.fr/local/catalog/index.php

Mesure 23 – Développer des formations spécifiques pour les acteurs de l'accompagnement

Description de la mesure :

Renforcer les compétences des acteurs intervenant dans l'accompagnement des situations de handicap, quel que soit leur champ d'expertise ou l'étape à laquelle ils interviennent dans le parcours de l'agent.

Indicateur (tous périmètres)

Nombre d'acteurs de l'accompagnement ayant bénéficié d'une formation au handicap.

Cible :

Tous les acteurs intervenant dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap et d'inaptitude : services de gestion de ressources humaines, services de médecine de prévention, conseillers et assistants de prévention, assistants de service social, conseillers RH de proximité, référents égalité/diversité, auxiliaires de vie professionnelle, représentants des personnels ….

Echéance : à partir de 2027.

Mesure 24 – Développer des modules de formation pour les auxiliaires de vie professionnelle (AVP)

Description de la mesure :

Proposer une formation à destination des auxiliaires de vie professionnelle, intégrant différents modules contenant un socle commun de connaissances sur les métiers et leurs spécificités, les typologies de handicap à accompagner, le droit à compensation et la posture d'un accompagnant d'adulte en situation de handicap.

Pour mémoire, l'auxiliaire de vie professionnelle est une aide ayant pour but de compenser, dans le cadre professionnel, un geste professionnel que la personne bénéficiaire ne peut pas réaliser en raison de son handicap. Cette aide concerne tous les employeurs. Pour le périmètre « éducation nationale », les auxiliaires de vie professionnelle sont dénommés « Accompagnants des personnels en situation de handicap (APSH).

Outils

- Elaboration d'un « Livret d'accueil des AVP » afin d'accompagner leur prise de fonction.

- Conception au niveau national d'un module de formation à destination des AVP.

Indicateurs (tous périmètres) :

Nombre d'AVP ayant suivi les modules de formation et répartition par périmètre ministériel.

Echéance :

Conception et mise à disposition d'un premier module de formation : fin 2026.

Cible :

Auxiliaires de vie professionnelle.

Echéance : dès 2026.

Mesure 25 – Renforcer l'accompagnement des personnes concernées par un handicap psychique, mental ou cognitif

Description de la mesure

Mobiliser les aides proposées dans le cadre des services d'appui spécifiques mis en œuvre sur demande de l'employeur par Cap Emploi ou les missions locales pour aider au maintien dans l'emploi et/ou favoriser le retour à l'emploi des personnels BOE porteurs des typologies de handicap éligibles.

Mettre en valeur les expérimentations des employeurs pour accompagner les personnes confrontées à des difficultés d'insertion ou de maintien dans l'emploi, en raison d'un handicap dit « invisible » (mental, psychique ou cognitif).

Outils :

Catalogue des interventions du FIPHFP (aides n°18 du catalogue 2025).

Indicateurs par périmètre ministériel (tous périmètres) :

- Nombre d'aménagements de poste de travail octroyés sous la forme d'un dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap (aides du catalogue des interventions du FIPHFP : évaluation des capacités professionnelles de la personne, soutien médico-psychologique assuré par un acteur ou service externe à l'employeur et accompagnement sur le lieu du travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur).

- Nombre de services d'appui spécifiques mobilisés directement par les employeurs par périmètre ministériel.

- Nombre d'expérimentations menées par périmètre ministériel sur l'accompagnement des personnels porteurs d'un handicap psychique, mental ou cognitif.

Cible :

Personnes présentant un handicap psychique, mental ou cognitif.

Echéance : à partir de 2027.

ACTION 7 – METTRE EN OEUVRE UNE POLITIQUE DE COMMUNICATION SUR LA POLITIQUE MINISTERIELLE EN FAVEUR DU HANDICAP ET DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE

Mesure 26 – Déployer une communication interne et externe sur la politique ministérielle en faveur du handicap et de l'inclusion professionnelle

Description de la mesure

Mettre en œuvre une stratégie de communication régulière et diversifiée (Intranet, affiches, évènements, réseaux sociaux) pour promouvoir la politique handicap, les actions menées et valoriser les témoignages des personnels bénéficiaires des dispositifs et actions déployés au sein des ministères et par les différents acteurs métiers.

L'objectif est de présenter l'engagement des ministères en faveur de l'inclusion, de sensibiliser l'ensemble des personnels et d'attirer de nouveaux profils de personnes en situation de handicap.

Une attention particulière est portée aux évènements dédiés et journées thématiques ou anniversaires, par exemple : la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH), l'organisation des Duodays, la journée internationale des personnes handicapées et des journées thématiques (journée mondiale du Braille, anniversaire de la loi du 11 février 2005 ; journée mondiale de la trisomie 21 ; journée mondiale de la sensibilisation à l'autisme, journée internationale des langues des signes ; journée mondiale de la santé mentale ; journée internationale du handicap…), jeux paralympiques…

Indicateurs (tous périmètres) :

- Nombre de sites mis à jour par périmètre ministériel.

- Nombre de visites sur les sites pour évaluer l'intérêt portée à la communication ministérielle.

Cibles (tous périmètres) :

Tous les personnels des ministères et les futurs candidats à un recrutement.

Echéance : dès 2026.

Mesure 27 – Constituer une équipe ressource nationale pour concevoir des outils communs de sensibilisation, d'information et de formation

Description de la mesure :

Construire et enrichir des ressources en communication à destination des usagers et des professionnels (acteurs du handicap, acteurs RH, acteurs médico-sociaux et de prévention, encadrants, collectifs de travail) en tenant compte des différentes typologies de handicap.

Placée sous la coordination du département handicap et insertion professionnelle, l'équipe ressource nationale associe notamment des référents handicap, des communicants, des personnes en situation de handicap et d'inaptitude, en fonction des thématiques abordées, des experts métiers.

L'objectif est de proposer des ressources variées et adaptées aux publics-cibles.

Outils :

- Kit de « communication handicap » (enrichissement de ce kit sur la durée du plan),

- Livrables conçus par l'équipe ressource nationale sous la forme de supports de communication, d'information et formation.

Indicateurs :

Fréquence de mise à jour du kit communication et diffusion auprès des acteurs métier.

Nombre de ressources conçues et mises à disposition des acteurs.

Cible :

Référents handicap et autres acteurs intervenant dans l'accompagnement du handicap (y compris l'encadrement intermédiaire et supérieur), de même que des personnels en situation de handicap et d'inaptitude.

Echéance : dès 2026.

AXE 4

DEVELOPPER UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL INCLUSIF

Les actions et mesures proposées au sein de cet axe visent à agir au-delà de la sphère RH et à assurer un cadre général favorisant le développement d'un environnement professionnel inclusif.

Ce développement est rendu possible notamment par la « mise en accessibilité », qui permet un accès pour tous : aux bâtiments et établissements publics, aux contenus et aux moyens de communication numériques et téléphoniques, voire en termes de mobilité par la mise en place de transports domicile-travail, etc. Sa réalisation nécessite une coordination des actions entre les différentes parties prenantes et les experts métiers, en responsabilité et en pilotage. Sont concernés différents domaines comme les achats, l'accessibilité bâtimentaire, l'accessibilité téléphonique, l'accessibilité numérique.

Par ailleurs, la mise en place d'un environnement inclusif implique également la lutte contre les discriminations. Toute discrimination est constitutive d'une infraction pénale. Les mesures présentées permettent d'agir en prévention des risques, dans l'identification et le traitement de pratiques discriminatoires et dans l'accompagnement des personnes victimes de ces pratiques discriminatoires.

ACTION 8 – DEVELOPPER UNE POLITIQUE D'ACHATS INCLUSIFS (HANDICAP)

Mesure 28 – Développer une politique d'achats inclusifs (handicap)

Description de la mesure :

Travailler, au niveau national, avec les parties prenantes en charge des achats du ministère – services achats et services prescripteurs – afin que les procédures d'achat et les appels à projet concernant certains objets de marché, respectent les normes générales d'accessibilité en vigueur et/ou privilégient le choix d'achats socialement responsables ou d'achats exemplaires (achats auprès du secteur du service adapté et protégé).

Essentiels dans le cadre d'une politique handicap d'inclusion professionnelle, les achats inclusifs se répartissent en deux grandes catégories :

- les achats adaptés à destination des personnels, intégrant des achats d'innovation ;
- les achats auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA), en vue de diffuser la culture inclusive et de soutenir les établissements et entreprises de ce secteur.

Ces achats inclusifs permettent à la fois de :

- réaliser des achats au titre des aménagements de poste (*lato sensu* : concernant à la fois les achats techniques de matériels, mais également tout achat au titre de l'emploi, quelle que soit la phase concernée [recrutement, maintien, parcours professionnel…]) et de la nécessaire innovation dans ce domaine (à travers des marchés d'innovation) ;
- participer à l'inclusion des travailleurs handicapés au-delà des personnels, par la voie des marchés réservés.

Outils :
- Code de la commande publique.
- Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables.
- Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA).

Indicateurs :
Nombre de marchés inclusifs au niveau national (dans le cadre de la politique handicap d'inclusion professionnelle).

Echéance : dès 2026.

ACTION 9 – DEVELOPPER L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE, BATIMENTAIRE ET TELEPHONIQUE

Le développement de l'accessibilité a pris un nouvel élan avec la Conférence nationale du handicap d'avril 2023. L'objectif est de la développer sous toutes ses formes, notamment sous l'angle du numérique, bâtimentaire et téléphonique, en lien avec les différents acteurs concernés, en prenant en compte toutes les typologies de handicaps visibles et invisibles.

Mesure 29 – Développer l'accessibilité numérique en lien avec le référent accessibilité numérique ministériel

Description de la mesure :

Dans le cadre du schéma ministériel pluriannuel d'accessibilité numérique (SPAN) et en lien avec le référent accessibilité numérique ministériel, les objectifs sont :

- d'identifier les Référents Accessibilité Numérique (RAN) au sein des académies et des établissements, en vue de la création d'un réseau de RAN animé par le RAN ministériel.
- d'informer sur la nécessité d'une accessibilité native des projets d'achats d'applications métiers.
- d'intégrer dans le SPAN ministériel des actions définies dans le présent plan handicap d'inclusion professionnelle.

- d'améliorer l'accessibilité des sites et des contenus : typographie adaptée, description textuelle des infographies et schémas (déficients visuels), documents PDF lisibles par logiciels de synthèse vocale ou de transcription braille, sous-titrage des vidéos, formulation des procédures en mode facile à lire et à comprendre (FALC).

Au sein de la DGRH et en lien avec le SEMSIRH et la Direction du Numérique pour l'Education (DNE) :

- recenser les applications métiers non accessibles utilisées par les personnels, et identifier les responsables de traitement de ces applications ou services numériques ;
- évaluer les actions de mise en accessibilité des applications métiers RH qui pourraient être financées grâce au conventionnement ministériel avec le FIPHFP.

Indicateurs (tous périmètres) :

Nombre de référents accessibilité numérique identifiés par périmètre ministériel.

Nombre de schémas d'accessibilité numérique élaborés dans les académies, à l'administration centrale et au sein des établissements, en déclinaison du SPAN ministériel.

Dans le cadre de la politique ministérielle et du conventionnement ministériel avec le FIPHFP : nombre de projets de mise en accessibilité accompagnés au niveau ministériel.

Cible :

Référent accessibilité numérique ministériel.

Echéance : à partir de 2027.

Mesure 30 – Améliorer le pilotage de l'accessibilité bâtimentaire en lien avec les différentes parties prenantes

En lien avec les propriétaires des locaux, les ministères veillent à l'accessibilité des bâtiments occupés par leurs services et par ceux des opérateurs dont ils assurent la tutelle.

Pour mémoire, l'ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 a instauré le dispositif des Agendas d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) dont l'objectif était de permettre à tous les gestionnaires d'établissements recevant du public de poursuivre ou de réaliser l'accessibilité de leurs locaux après la date du 1er janvier 2015 qui avait été fixée par la loi de 2005.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) constitue un outil essentiel de suivi sur les questions d'accessibilité, notamment pour l'évaluation de l'accessibilité des locaux de travail pour les personnels. Toute observation portée au registre santé et sécurité au travail (RSST) concernant les questions d'accessibilité pour les personnels devra faire l'objet d'une attention particulière de l'employeur. Les démarches seront menées auprès des parties prenantes concernées par les questions d'aménagement en vue de l'accessibilité des locaux (propriétaires ou responsables de site), afin de programmer les actions correctrices nécessaires.

Description de la mesure :

Rapprocher les référents handicap des acteurs de la prévention des risques professionnels et des acteurs en charge des questions immobilières, afin de signaler à l'employeur les anomalies et manquements en matière d'accessibilité bâtimentaire.

Outil :

Organiser le rapprochement des acteurs de prévention et des acteurs en charge des questions immobilières avec le référent handicap pour identifier les difficultés remontées, *a minima* deux fois dans l'année, en vue de la mise en place de mesures correctrices.

Indicateur MEN :

Nombre d'actions réalisées en faveur de l'accessibilité bâtimentaire et documents produits, en distinguant les actions au titre du maintien dans l'emploi (obligations de l'employeur) de celles relevant des obligations du propriétaire des bâtiments.

Indicateurs MSJVA et MESR :

- Nombre d'observations et de signalements concernant des anomalies sur l'accessibilité bâtimentaire liés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap et inaptes.

- Nombre de mesures correctrices apportées par les parties prenantes (propriétaires ou responsables de site).

Cibles :

Référents accessibilité bâtimentaire (cellule « bâti scolaire » pour l'éducation nationale) ou référents bâtimentaires ou responsables du patrimoine dans les établissements et référents handicap.

Echéance : à partir de 2027.

Mesure 31 – Déployer des solutions d'accessibilité téléphonique adaptées aux personnes sourdes, sourdaveugles, malentendantes et aphasiques

Description de la mesure :

Les objectifs sont d'identifier les thématiques de travail spécifiques à l'adaptation des environnements de travail aux personnes en situation de handicap[5].

Indicateur MEN/MSJVA/MESR :

Recensement des solutions mises en œuvre par périmètre ministériel.

Cible :

[5] Conclusions du rapport portant sur l'accessibilité téléphonique adaptée aux personnes sourdes, sourdaveugles, malentendantes et aphasiques remis au Premier ministre lors du CIH du 3 février 2022 par la mission de préfiguration d'une solution universelle (accessibilité téléphonique).

Services logistiques (au niveau central et académiques) et/ou services en charge des applicatifs et/ou de l'informatique dans les établissements.

Echéance : dès 2026.

ACTION 10 – PREVENIR ET TRAITER TOUTE FORME DE DISCRIMINATION LIEE AU HANDICAP

Cette action concerne la lutte contre les discriminations liées au handicap dans l'accueil et le déroulement de carrière des personnels concernés.

Mesure 32 – Prévenir les discriminations liées au handicap

Description de la mesure :

Communiquer sur l'existence des dispositifs permettant le recueil et la procédure de traitement des signalements de discrimination (cellule d'écoute, médiateur, défenseur des droits, référent VDHASS des CSA/F3SCT…) et développer des actions de prévention et de sensibilisation pour les personnels, en rappelant que la discrimination peut concerner toutes les formes de handicap (y compris les handicaps invisibles).

Indicateurs (tous périmètres) :

Nombre d'actions visant à faire connaître les dispositifs de signalement et de traitement des situations au niveau national et au niveau des services et établissements.

Cible :

Tous les personnels en situation de handicap et d'inaptitude.

Echéance : dès 2026.

Mesure 33 – Accompagner les victimes de discrimination

Description de la mesure :

Accompagner les victimes et assurer une meilleure caractérisation des situations.

Indicateurs (tous périmètres) :

Nombre d'agents ayant signalé une situation de discrimination liée au handicap, en établissant le nombre de situations traitées et en déclinant les dispositifs par périmètres ministériels.

Nombre de situations traitées.

Cible :

Tous les personnels en situation de handicap et d'inaptitude ayant déclaré avoir subi une discrimination.

Echéance : dès 2026.

Mesure 34 – Outiller les services dans le traitement des situations discriminatoires

Description de la mesure

Mettre à disposition des outils auprès des services en charge du traitement des situations de discrimination liées au handicap.

L'objectif est de mieux accompagner les victimes et de faciliter le traitement des situations.

Outils

Elaboration d'une fiche technique et de procédure.

Indicateurs (tous périmètres) :

Nombre de victimes accompagnées par an.

Nombre de formations suivies par les acteurs RH et par les encadrants, dans le cadre des formations interministérielles proposées (accords ACIM « Valeurs de la République et principes du service public » / lot « Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations : le traitement des signalements et savoir recueillir la parole »).

Cible :

Services en charge du traitement des situations de discrimination déclarées.

Echéance : à partir de 2027.

AXE 5

ASSURER UN SUIVI DE PROXIMITE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE EN S'APPUYANT SUR DES RESEAUX PROFESSIONNELS ET RENFORCER LES MOYENS EN FAVEUR DE LA POLITIQUE HANDICAP

La Loi de Transformation de la Fonction Publique a marqué une étape importante dans la professionnalisation et la structuration d'une « fonction handicap ». Ainsi, l'article 92 de la LTFP – codifié à l'article L131-9 CGFP – reconnaît en particulier un droit à l'accompagnement de toute personne par un « référent handicap », cet accès devant pouvoir se faire à tout moment du parcours ou de la carrière.

La circulaire du 17 mars 2022 relative à « la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'Etat »[6] définit pour la première fois la fonction de « référent handicap », dans le respect des principes énoncés par la LTFP. Depuis septembre 2023, le répertoire inter-fonction publique des métiers comporte une fiche métier de référent handicap (fiche FPGRH-017[7]).

Dans ce cadre, le plan prévoit des actions de professionnalisation des référents handicap, la mise en place d'un accompagnement de proximité, des animations de réseau renforcées et des moyens permettant de soutenir l'action des référents handicap.

Il s'agira également de renforcer les moyens de la médecine de prévention pour assurer le suivi de la santé au travail des personnels.

ACTION 11 – PROFESSIONNALISER UN RESEAU DE REFERENTS HANDICAP DE PROXIMITE

L'objectif est de proposer un accompagnement adapté, quel que soit le moment où les personnes se situent dans leur parcours personnel[8], en tenant compte pour chaque situation

[6] Circulaire disponible :
https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/inclusion-des-personnes-en-situation-de-handicap/laccompagnement-des-employeurs-et-des-agentes et agents-en-situation-de-handicap
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/referent-handicap.html

[7] https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/actualites/rmfp-v1-complet.pdf (**FPGRH017**)

[8] Les étapes du parcours professionnel des personnels sont multiples : acceptation ou non du handicap, démarche de reconnaissance amorcée ou non, reconnaissance effective auprès de la MDPH non déclarée à l'employeur,

du contexte professionnel et des limitations d'activité constatées au regard du handicap, de l'inaptitude reconnue et/ou de l'état de santé.

Au sein de nos ministères, des réseaux de « correspondants handicap » ont été mis en place, qu'il convient désormais de développer et de professionnaliser, en couvrant l'ensemble des périmètres ministériels et des opérateurs.

Il s'agit de constituer localement des réseaux de référents handicap en accompagnement de proximité et de préciser leurs missions ainsi que les moyens humains et financiers dont ils disposent.

Ainsi, une distinction sera désormais opérée entre les missions de pilotage (assurées par les correspondants handicap) et les missions d'accompagnement des personnels (opérées par les référents handicap de proximité).

Mesure 35 – Désigner des référents handicap de proximité et définir leurs missions

Description de la mesure :

Désigner des référents handicap de proximité dans chaque service ou établissement, choisis sur la base du volontariat, préciser leurs missions, leur quotité de service, renforcer leur rôle et articuler leurs actions avec celles des correspondants handicap (référents handicap en pilotage) ainsi qu'avec celles des autres acteurs (services de médecine de prévention, assistants de service social, conseillers RH de proximité, services de gestion RH, conseillers et assistants de prévention, référents égalité/diversité…).

L'objectif est de donner réalité au renforcement de l'accompagnement prescrit par l'article L131-9 du CGFP selon lequel : « tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière ».

Outils :

- Réalisation et diffusion au niveau national d'une lettre de mission type de référent handicap de proximité.

- Suivi du déploiement par voie d'enquête auprès des services.

Indicateurs (tous périmètres) :

- Nombre de référents handicap de proximité désignés par structure : en précisant le périmètre d'intervention, le profil métier d'origine et le temps dédié à ses missions.

- Nombre de lettres de mission signées.

Cible :

Secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines.

déclaration à l'employeur, en attente de renouvellement de titre MDPH, restriction d'aptitude, inaptitude aux fonctions reconnue par le conseil médical (ou le médecin agréé pour les contractuels), invalidité.

Echéances :

- Dès 2026 : élaboration d'une lettre de mission type.

- Suivi sur la durée du plan du déploiement du réseau de référents handicap de proximité.

Mesure 36 – Professionnaliser les réseaux

Description de la mesure :

Fournir des outils, des formations, des ressources aux référents handicap – correspondants handicap en pilotage et référents handicap de proximité – pour qu'ils puissent assurer un accompagnement adapté à l'égard des personnes en situation de handicap et d'inaptitude et en direction des encadrants.

L'objectif est de professionnaliser les référents handicap à toutes les dimensions de la politique handicap d'inclusion professionnelle et de valoriser cette fonction dans leur parcours professionnel.

Outils :

- Formations accessibles au niveau interministériel (formations DGAFP, formations de l'École des hautes études en santé publique, Mentor…).
- Formations proposées par les établissements d'enseignement supérieur (diplômes universitaires de référents handicap habilités dans la circulaire DGAFP du 17 mars 2022, Canal U.TV…).
- Formations dispensées au niveau ministériel (formation d'adaptation au poste de travail des correspondants handicap, séminaires, forums, webinaires…).

  Concevoir au niveau national le cadre d'une formation d'adaptation à l'emploi de « référent handicap de proximité ».

  Concevoir au niveau national le cadre d'une formation de « référent handicap Expert » permettant notamment de valoriser l'expertise acquise par les correspondants handicap dans ce domaine et de capitaliser sur l'expérience acquise par les réseaux.

Indicateurs (tous périmètres) :

Nombre d'actions de formation suivies par les référents handicap dans le cadre du plan national de formation pour les périmètres MEN et MSJVA, et dans le cadre de programmes de formation spécifiques pour le périmètre MESR.

Cible :

Référents handicap (correspondants handicap et référents handicap de proximité).

Echéance : dès 2026.

ACTION 12 – STRUCTURER ET ANIMER LE RESEAU DES ACTEURS DU HANDICAP

Mesure 37 – Systématiser la mise en place de groupes d'appui RH (GARH) ou de commissions de maintien dans l'emploi (CME) pour favoriser la transversalité des expertises

Description de la mesure :

Rapprocher les différents acteurs intervenant dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap et d'inaptitude, afin de traiter les situations individuelles les plus complexes dans le cadre d'une approche globale et concertée.

L'objectif est de favoriser la coordination, la mutualisation des expertises et le développement d'une culture commune autour du handicap. Il s'agit d'assurer le maintien en emploi des personnes en situation de handicap et d'inaptitude et de prévenir la désinsertion professionnelle.

Outil :

Enquête auprès des services pour mesurer le déploiement de ces groupes et commissions.

Indicateurs (tous périmètres) :

Nombre de structures ayant mis en place un GARH ou une CME

Nombres et corps des personnels accompagnés.

Cible :

Secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines.

Echéance : dès 2026.

Mesure 38 – Développer les Groupes d'Echanges et de Proximité (GEP)

Description de la mesure :

Constituer et animer, au niveau national, des groupes d'échanges permanents, constitués de correspondants handicap.

L'objectif est d'alimenter la réflexion au niveau national sur des thématiques d'actualité et de proposer des outils d'animation de réseau (échanges de bonnes pratiques, thématiques récurrentes à valoriser ou expliciter, identification de difficultés et proposition de solutions).

Outil :

Mise en place de deux GEP par an (GEP EN-JS et GEP ESR).

Indicateurs (tous périmètres)

Nombre de réunions par an et thématiques abordées.

Cible :

DGRH (pour identifier les correspondants handicap pouvant être membres d'un GEP).

Echéance : dès 2026.

ACTION 13 – DEVELOPPER DES PARTENARIATS

Mesure 39 – Développer des partenariats institutionnels et associatifs

Description de la mesure :

Renforcer les collaborations avec des organismes spécialisés externes (Cap Emploi, MDPH, associations [apiDV, APF France handicap, UNAFAM, CENTICH…), pour bénéficier de leur expertise, simplifier les procédures et offrir un accompagnement adapté aux personnels.

L'objectif est de mobiliser des ressources pour compléter l'offre d'accompagnement et répondre aux besoins spécifiques de compensation des personnes concernées.

Outil :

Mise en place de conventions de partenariat.

Remontées des informations locales par voie d'enquête.

Indicateurs (tous périmètres) :

Au niveau national : nombre de conventions conclues avec des partenaires institutionnels et/ou associatifs, dont l'objet ou l'un des objets porte sur l'accompagnement au développement de la politique handicap d'inclusion professionnelle.

Au niveau local : nombre de conventions conclues.

Cible :

Partenaires institutionnels et/ou associatifs travaillant sur l'accompagnement au développement de la politique handicap d'inclusion professionnelle.

Echéance : dès 2026.

ACTION 14 – RENFORCER LES MOYENS EN FAVEUR DE LA POLITIQUE HANDICAP D'INCLUSION PROFESSIONNELLE

Mesure 40 – Augmenter l'enveloppe des crédits ministériels dédiés à la politique handicap

Description de la mesure (sur l'OETH ministérielle) :

Augmenter la part employeur des crédits dédiés à la politique handicap d'inclusion professionnelle concernant notamment les dépenses réalisées au titre des aménagements de poste.

Cette mesure est destinée à soutenir la montée du taux d'emploi ministériel.

Indicateurs :

Comparaison de la part employeur entre l'année N et l'année N-1, au regard de l'évolution du taux d'emploi.

Cible :

Services financiers ministériels et DGRH (dans le cadre du conventionnement ministériel).

Echéance : dès 2026.

Mesure 41 – Négocier une augmentation des crédits handicap Fonds de concours FIPHFP, dans le cadre du renouvellement du conventionnement ministériel avec le FIPHFP

Description de la mesure (sur l'OETH ministérielle) :

En lien avec les directions financières, négocier lors des travaux sur le nouveau conventionnement avec le FIPHFP en 2027 une augmentation des crédits FIPHFP Fonds de concours.

Outil :

Conventionnement FIPHFP (2027-2030).

Indicateurs :

En 2027 : comparaison du budget pluriannuel accordé par le FIPHFP, en crédits fonds de concours, avec le précédent conventionnement.

Suivi des crédits octroyés annuellement par le FIPHFP.

Cible :

DGRH en lien avec les services financiers.

Echéance :

- Suivi annuel de l'attribution des crédits handicap (part FIPHFP).

- En 2027 : renouvellement du conventionnement ministériel.

Mesure 42 – Encourager les opérateurs des périmètres ministériels à conventionner avec le FIPHFP

Description de la mesure (pour l'ensemble des employeurs hors OETH ministérielle) :

- Informer les opérateurs de chaque périmètre des modalités de conventionnement avec le FIPHFP et de l'offre de services associée.

- Accompagner les mises en relation avec le FIPHFP de ces opérateurs en préconisant un budget handicap fléché.

Outils :

Informations dans le cadre de l'animation de réseau.

Indicateurs :

Suivi par périmètre du nombre de conventionnements en cours avec le FIPHFP.

Cible :

DGRH en lien avec les opérateurs.

Echéance : dès 2026.

AXE 6

METTRE EN ŒUVRE UNE GOUVERNANCE STRATEGIQUE POUR INSCRIRE LA POLITIQUE HANDICAP D'INCLUSION PROFESSIONNELLE AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

Compte tenu des enjeux de la politique handicap d'inclusion professionnelle et de sa transversalité, la gouvernance de cette politique doit être structurée et portée au plus haut niveau.

Le déploiement de cette politique s'appuie sur une connaissance précise des populations concernées en commençant par un recensement fiabilisé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Elle repose également sur une analyse fine des données figurant dans les systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) et la mise en place d'outils de suivi.

Enfin, la mise en place d'un comité de suivi permettra de s'assurer de la bonne mise en œuvre du plan ministériel et de sa traduction concrète sur l'ensemble du territoire.

ACTION 15 – STRUCTURER LE PILOTAGE NATIONAL ET TERRITORIAL DE LA POLITIQUE HANDICAP

Mesure 43 – Mettre en place un pilotage structuré de la politique handicap d'inclusion professionnelle

Description de la mesure :

Définir, dans le cadre des orientations nationales ministérielles, une organisation claire avec des rôles et responsabilités identifiés au niveau national, académique et dans les établissements pour assurer la mise en œuvre de la politique ministérielle.

Positionner les correspondants handicap (en pilotage) de la politique handicap au sein de chaque organisation pour leur permettre d'agir en transversalité, en leur qualité d'acteurs des ressources humaines et d'animateurs du réseau des référents handicap de proximité.

L'objectif est de garantir une application cohérente et efficace de la politique handicap au niveau de l'administration centrale, des académies et des établissements (tous périmètres).

Ainsi chaque employeur, pour chaque périmètre ministériel, décline le plan ministériel dans sa structure, en formalisant ses orientations dans une feuille de route spécifique à la politique handicap d'inclusion professionnelle ou dans un schéma directeur handicap.

Outils

- Animation et structuration des réseaux de référents handicap :

  - Au niveau national :

    - Rédaction d'une note de cadrage nationale par périmètre ministériel, pour préciser les attentes en termes de portage et de déclinaison de la politique handicap d'inclusion professionnelle.

    - Développement de l'animation des réseaux professionnels.

- A côté de l'animation des réseaux de référents handicap (administration centrale, académies et établissements), création de relations nouvelles avec les référents handicap des périmètres non encore couverts (EPST, réseau des œuvres et établissements publics de la jeunesse et des sports).

  - Au niveau local (tous périmètres) :

    - Rédaction de la stratégie handicap d'inclusion professionnelle de la structure.

- Formalisation des engagements de la structure : remontée au niveau national des plans d'action, feuilles de route ou schémas directeurs adoptés localement.

Indicateurs (tous périmètres) :

Nombre de feuilles de route RH spécifiques à la politique Handicap d'inclusion professionnelle, plans d'action ou schémas directeur adoptés sur la durée du plan ministériel.

Cible MESR :

Tous les employeurs sur l'ensemble des périmètres ministériels.

- MEN : d'ici à 2027.

- MSJVA : à partir de 2027 et sur la durée du plan ministériel.

- MESR[9] : sur la durée du plan ministériel (en fonction des calendriers de renouvellement des schémas directeurs des établissements).

Echéance : à partir de 2027.

Mesure 44 – Mettre en œuvre un dialogue social axé sur les enjeux stratégiques de la politique handicap d'inclusion professionnelle

Description de la mesure :

Organiser au moins une fois tous les deux ans, un débat sur les orientations générales relatives à la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours

[9] Au sein de l'enseignement supérieur : la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 impose déjà à chaque établissement de se doter d'un schéma directeur pluriannuel du handicap adopté en Conseil d'Administration : il s'agit d'agir en développement de la partie RH de ce document, notamment s'agissant de la structuration de la politique handicap d'inclusion professionnelle.

professionnels des travailleurs en situation de handicap et d'inaptitude, dans le cadre du comité social d'administration (article R.253-4 du CGFP).

Réaliser chaque année un débat sur la politique d'insertion professionnelle, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des personnes en situation de handicap et d'inaptitude, dans le cadre du CSA (article R.253-9 CGFP).

Saisir la formation spécialisée pour avis de la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment de l'aménagement des postes de travail (article R.253-22 du CGFP).

Enrichir les indicateurs de la base de données sociales (BDS) sur la thématique du handicap et élaborer un « focus handicap » dans le Rapport Social Unique (RSU) à partir des indicateurs BDS disponibles et des indicateurs définis dans ce plan. Proposer une maquette à l'administration centrale, aux académies et aux établissements.

Outils :

Au niveau national, élaboration des livrables à diffuser, pour appropriation et déclinaison par les employeurs dans leur structure.

Indicateurs (par périmètres ministériels des CSA) :

Production des livrables.

Cible :

Tous les employeurs relevant des périmètres ministériels.

Echéance : dès 2026.

ACTION 16 – APPROFONDIR LA CONNAISSANCE PAR L'INSTITUTION DES POPULATIONS EN SITUATION DE HANDICAP QU'ELLE ACCOMPAGNE

Mesure 45 – Mettre en qualité les données des SIRH relatives aux personnes en situation de handicap et d'inaptitude

Description de la mesure :

Mettre en qualité les données des SIRH relatives aux personnes en situation de handicap et d'inaptitude (nombre, qualité de BOE, aménagements, typologie de handicap quand celle-ci est connue dans le respect du secret médical) et analyser les évolutions, les besoins émergents et les actions à engager pour répondre mieux aux besoins de compensation révélés.

L'objectif est de mieux connaître la population des personnes en situation de handicap et d'inaptitude pour adapter la politique RH et mesurer son impact.

Outils :

- Actualiser le guide d'aide au renseignement des SIRH, destiné aux référents handicap et aux gestionnaires RH.

- Sur l'OETH ministérielle : poursuivre les travaux sur le système d'information décisionnel RENOIRH et sur l'outil de recensement du pilotage de l'obligation d'emploi ministériel existant « POE-TH » sur les périmètres MEN et MSJVA.

Indicateurs :

- Au niveau national :

- Mise en place d'un groupe de travail permanent afin de fiabiliser les données.
- Evolution par filière métier et catégorie hiérarchique et dans la mesure du possible par corps, du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et assimilés et comparaison avec l'année N-1.

- Au niveau local :

- Evolution par filière métier et catégorie hiérarchique – et dans la mesure du possible par corps – du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et assimilés de la structure et comparaison avec l'année N-1.

Cible :

Référents handicap et services gestionnaires RH.

Echéance : dès 2026.

Mesure 46 – Accompagner les employeurs sur l'ensemble des périmètres dans la fiabilisation de leurs données relatives aux personnes en situation de handicap et d' inaptitude afin de viser un meilleur accompagnement

Description de la mesure (hors OETH ministérielle) :

Fiabiliser le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des assimilés BOE et formuler des recommandations en vue d'assurer un accompagnement national des employeurs, pour que chacun puisse mieux connaître les populations concernées et adapter ses actions en conséquence.

Outils :

- Guide d'aide à la déclaration du FIPHFP précisant les règles de comptabilisation des BOE et assimilés.

- Elaboration d'un document cadre visant à formuler des recommandations sur le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et assimilés, ainsi que sur l'accompagnement à proposer aux services et établissements, pour les accompagner dans la fiabilisation de leur recensement.

Indicateurs (par périmètres ministériels) :

Au niveau national : nombre d'actions réalisées pour accompagner les employeurs dans leur connaissance RH et la fiabilisation de leurs données BOE et assimilés BOE.

Echéance : à partir de 2027.

ACTION 17 – SUIVRE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN

Mesure 47 – Mettre en place un comité de pilotage

Description de la mesure :

Mettre en place un comité de pilotage au niveau national et des comités dans chaque académie et établissement pour suivre la mise en œuvre du plan ministériel. Réunir ces comités de pilotage une fois par an.

Chaque comité de pilotage comprend des représentants de l'administration et des représentants des organisations représentatives des personnels.

L'objectif est d'assurer un suivi régulier de la mise en œuvre du plan ministériel et sa traduction concrète sur l'ensemble du territoire.

Indicateurs (tous périmètres) :

Mise en place du comité de pilotage et réunion de l'instance

Cible :

Services administratifs (DGRH pour le niveau national, services RH pour les académies et les établissements).

Echéance : dès 2026.

Mesure 48 – Réaliser un bilan annuel sur la mise en œuvre du plan

Description de la mesure :

Elaborer un bilan des mesures réalisées, engagées ou à mettre en place.

L'objectif est de mesurer la bonne mise en œuvre du plan et d'identifier les difficultés éventuelles.

Indicateur (tous périmètres) :

Nombre de mesures du plan réalisées, engagées, à mettre en place.

Cible : Membres du comité de pilotage.

Echéance : dès 2026.

ANNEXES

THEMES SPECIFIQUES AU PERIMETRE EDUCATION NATIONALE

Périmètre employeur MEN : personnels affectés à l'administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements publics relevant du ministère de l'éducation nationale

Quelques indicateurs

- **Taux d'emploi** : 4,69% (2025, sur les effectifs au 31/12/2024)
- **47 300** bénéficiaires de l'obligation d'emplois et assimilés (2025, sur les effectifs au 31/12/2024)
- **1 395 Recrutements BOE en 2024** (toutes voies confondues)
- **5353 aménagements** techniques réalisés en 2024, qui ont bénéficié à **3470** personnels.

Données relatives aux dispositifs spécifiques MEN :

- **Postes adaptés** (Rentrée 2024) :
  - **1983** enseignants titulaires affectés **en postes adaptés**, dont 1292 supports occupés par des BOE, soit 65% de la population ;
  - dont 1083 affectés en poste adapté au CNED.

- **Allègements de service** (Rentrée 2024) :
  - **3093** enseignants titulaires bénéficiaires, dont 61% sont BOE ;
  - **15 680 heures** hebdomadaires d'allègements de service accordées.

L'ensemble des mesures du plan s'appliquent aux employeurs du périmètre « éducation nationale ». Certaines thématiques spécifiques concernent plus particulièrement ce secteur professionnel.

Consolider le réseau des correspondants handicap de l'Education nationale et créer les réseaux des correspondants handicap des établissements publics sous tutelle du ministère de l'éducation nationale

Actuellement, il existe une animation de réseau centré uniquement sur les académies et l'administration centrale. Le plan prévoit de :

- Poursuivre l'animation de réseau et la professionnalisation des correspondants handicap de l'éducation nationale sur l'OETH ministérielle (31 correspondants handicap en académies et à l'administration centrale).

- Développer les relations avec l'ensemble des établissements publics relevant du ministère de l'éducation nationale.

- Etablir un taux d'emploi sur l'entier périmètre.

Augmenter les recrutements de travailleurs handicapés, notamment sur la filière d'enseignement

- Expliciter les procédures pour l'accès à l'emploi par les voies spécifiques répondant aux besoins de chaque employeur, et tenant compte de la composition catégorielle ministérielle (90% de cadres) au regard de la répartition des catégories hiérarchiques de la fonction publique.

- Développer un accompagnement dédié en vue de sécuriser la titularisation.

- Cible nationale annuelle : 360 recrutements d'enseignants par voie spécifique.

Accompagner le maintien dans l'emploi, en tenant compte de la spécificité liée aux filières métiers

- Adapter les accompagnements et la mobilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi en tenant compte des spécificités des filières métiers.

- Identifier les problématiques récurrentes par filière et/ou corps, et proposer les solutions les mieux adaptées.

Maintenir la mobilisation des dispositifs spécifiques régis par les articles R.911-12 et suivants du code de l'éducation, mis en place pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation au regard des conditions d'exercice particulières liées à l'enseignement et des responsabilités liées à l'accueil des élèves.

Il s'agit de dispositifs temporaires, accordés sur préconisation du médecin du travail, après analyse de la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions d'exercice de ses fonctions.

- **Allègements de service**

Ce dispositif permet d'octroyer une réduction d'un tiers de la quotité de service pour les personnels enseignants affectés en établissement scolaire et jusqu'à la moitié des obligations de service pour les enseignants affectés au CNED. Les bénéficiaires sont rémunérés à plein traitement.

Dans le cadre du plan, la cible nationale annuelle plancher est fixée au global à 930 ETP pour les allègements de service.

- **Postes adaptés**

Les postes adaptés sont de courte ou de longue durée.

Il est important que l'enseignant puisse présenter un projet professionnel et qu'il soit accompagné, en amont, dans la construction de celui-ci et tout au long des affectations dont

il bénéficie en poste adapté. Ce projet constitue, en effet, un préalable nécessaire à la réussite des objectifs de retour à l'enseignement en présentiel ou de reclassement professionnel.

Une attention particulière sera portée à l'accompagnement RH des personnels d'enseignement affectés en postes adaptés et aux moyens de compensation nécessaires à l'exercice des fonctions.

Les affectations sur **poste adapté de courte durée (PACD)** ouvrent aux intéressés le bénéfice d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une autre administration pour une période d'un an renouvelable dans la limite de 3 ans.

Les affectations sur **poste adapté de longue durée (PALD)** permettent aux personnels, qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions et qui présentent un projet professionnel de réorientation ou de reclassement professionnel, d'exercer des fonctions de nature différente dans tout service ou établissement relevant de l'enseignement scolaire ou de l'enseignement supérieur.

Plus particulièrement, il peut être proposé des affectations au **centre national d'enseignement à distance (CNED)** pour les situations les plus invalidantes.

Le nombre d'emplois proposé au global en postes adaptés est fixé à 1000 PACD et 1000 PALD. Parmi ces emplois, le nombre d'emplois proposé au CNED est fixé à **677 (211 pour le premier degré et 466 pour le second degré).**

Développer le conventionnement des établissements publics sous tutelle du MEN avec le FIPHFP

- Mettre en place une offre de service pour accompagner les établissements qui souhaitent conventionner avec le FIPHFP.

THEMES SPECIFIQUES AU PERIMETRE ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET RECHERCHE

Périmètre employeur ESR : personnels affectés dans les établissements d'enseignement supérieur, les établissements publics à caractère scientifique et technologique et le réseau des œuvres.

Quelques indicateurs

- **Taux d'emploi** : 4,82% (2025, sur les effectifs au 31/12/2024)
- **9 191 personnels recensés BOE et assimilés** (2025, sur les effectifs au 31/12/2024)
- **619 recrutements BOE** (2024)

L'ensemble des mesures du plan s'appliquent aux employeurs du périmètre ESR. Certaines thématiques spécifiques concernent plus particulièrement ce secteur professionnel.

Enrichir les indicateurs sur l'entier périmètre du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Actuellement, les indicateurs disponibles concernent uniquement le recensement et le recrutement BOE, sur le seul périmètre de l'Enseignement supérieur. L'objectif est de développer les indicateurs sur la durée du plan.

- Construire de nouveaux indicateurs sur les périmètres de la recherche et des Œuvres.
- Enrichir les indicateurs sur les dispositifs de recrutement et de maintien dans l'emploi sur l'entier périmètre (par filières et catégories / par corps lorsque cela est possible).

Consolider le réseau des correspondants handicap de l'enseignement supérieur et créer les réseaux des correspondants handicap de la recherche et des Œuvres

- Approfondir les relations avec les opérateurs de l'ESR pour obtenir sur la durée du plan une couverture complète du périmètre.

Renforcer l'accompagnement des doctorants BOE, du recrutement jusqu'à l'insertion professionnelle

- Accompagner les doctorants BOE dans l'exercice de leurs missions, dès leur recrutement et tout au long de leur contrat (aménagement des parcours et des conditions d'exercice), dans une perspective d'insertion professionnelle.
- Clarifier le double statut des doctorants BOE (étudiants et agents publics) quelle que soit la structure d'accueil.

Développer les conventionnements des établissements avec le FIPHFP

- Mettre en place une offre de service pour accompagner les établissements qui souhaitent conventionner avec le FIPHFP.

- Etudier avec le FIPHFP la possibilité de financer des contrats doctoraux BOE en s'appuyant sur le catalogue des interventions du FIPHFP.

- Dans le prochain conventionnement ministériel avec le FIPHFP et spécifiquement pour les établissements relevant de l'OETH ministérielle : prévoir le financement des aménagements de poste de travail des personnels BOE affectés dans ces établissements dès lors qu'ils sont rémunérés par le ministère, afin qu'ils bénéficient du conventionnement ministériel (*co-financement part employeur / part FIPHFP Fonds de concours*).

Porter une attention particulière aux personnels exposés à une usure professionnelle ou nécessitant un accompagnement particulier au titre du maintien dans l'emploi.

- Suivre en prévention les risques d'usure professionnelle. Une attention sera notamment portée au suivi de certains personnels affectés dans les CROUS.

- Proposer une procédure pour l'accompagnement des personnels devenus inaptes à leurs fonctions en vue d'un reclassement, afin de professionnaliser les acteurs RH et privilégier le maintien dans l'emploi (des fonctionnaires et des contractuels jusqu'à la fin de leur contrat).

- Développer certains dispositifs de maintien dans l'emploi : auxiliaires de vie professionnelle, allègements de service.

Travailler avec les directions métier du MESRE (DGESIP et DGRI) pour favoriser l'insertion professionnelle des étudiants et des chercheurs.

- Favoriser les collaborations entre les référents handicap étudiants et les bureaux d'aide à l'insertion ou les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO-IP).

- Mettre en place des salons de recrutement et d'information aux métiers de l'ESR pour les personnes en situation de handicap, entièrement dématérialisés et accessibles.

THEMES SPECIFIQUES AU PERIMETRE JEUNESSE ET SPORTS

Périmètre : personnels affectés à l'administration centrale, dans les services académiques et dans les établissements publics relevant de la jeunesse et des sports.

Quelques indicateurs

- **145 bénéficiaires de l'obligation d'emploi et assimilés recensés** (2025, sur les effectifs au 31/12/2024)

L'ensemble des mesures du plan s'appliquent aux employeurs du périmètre de la jeunesse et des sports. Certaines thématiques spécifiques concernent plus particulièrement ce secteur professionnel.

Enrichir les indicateurs et établir le taux d'emploi sur l'entier périmètre

Actuellement, les indicateurs disponibles concernent le recensement et les recrutements BOE sur le seul périmètre des sports. L'objectif est de développer ces indicateurs sur la durée du plan :

- Enrichir les indicateurs sur les dispositifs de recrutement et de maintien dans l'emploi
- Construire de nouveaux indicateurs notamment sur le périmètre « Jeunesse »
- Etablir le taux d'emploi sur l'entier périmètre.

Clarifier le champ d'intervention des correspondants handicap et créer un réseau des correspondants handicap des établissements du sport

Il convient de distinguer l'organisation territoriale sur l'OETH ministérielle et l'organisation au sein des établissements publics du sport :

- Sur l'OETH ministérielle (*effectifs sous plafond d'emploi Etat*) :

L'accompagnement des personnels des DRAJES et SDJES est assuré par le correspondant handicap de l'académie d'exercice ou par le correspondant handicap de l'administration centrale pour les directions et services relevant de son périmètre (DS, DJPVA, INJEP).

- Pour les établissements publics ne relevant pas de l'OETH ministérielle :

Chaque employeur doit désigner un correspondant et/ou référent handicap.
A ce jour, il n'y a pas d'animation de réseau par la DGRH concernant ces établissements. Il s'agit d'un enjeu du plan, en vue de professionnaliser les correspondants et référents handicap de ces structures.

Il convient de bien distinguer les missions des référents handicap intervenant sur le périmètre des sports (agissant en faveur de la promotion de l'accès au sport pour les publics en situation de handicap) des correspondants et référents handicap pour les personnels (agissant pour l'inclusion en milieu professionnel).

Augmenter les recrutements BOE

Sur l'OETH ministérielle (*effectifs sous plafond d'emploi Etat*) :

- Développer le nombre de recrutements contractuels BOE (article L352-4 du CGFP) ;

- Développer les dispositifs de titularisation d'apprentis BOE et de détachement-promotion (en clarifiant les conditions de mise en œuvre de l'article 93 LTFP) en cas de pérennisation du dispositif.

Pour les établissements :

- Remonter les données relatives aux recrutements de personnes BOE au sein de ces établissements.

Développer une communication ciblée sur le périmètre du sport

- Elaborer des actions de communication valorisant le parasport en tant que modèle d'inclusion.

- Valoriser les parcours de sportifs en situation de handicap et de sportifs de haut niveau (SHN) en situation de handicap, notamment lorsqu'ils accèdent à des métiers des ministères au titre d'une seconde carrière.

Ces actions seront inscrites dans le programme de travail de l'équipe ressource nationale. Les ressources produites pourront servir à la formation des encadrants et des collectifs de travail.

Développer les relations de travail avec les directions métier du MSJVA

- Développer les relations de travail entre la DGRH et la direction des sports (DS) et la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA), afin de travailler à une meilleure visibilité des métiers accessibles sur les périmètres Jeunesse et Sports.

- Concevoir des actions visant à l'information sur les métiers du sport, de la jeunesse et de la vie associative en vue de favoriser le recrutement et l'accueil des personnes en situation de handicap.

Développer les conventionnements des établissements avec le FIPHFP

- Mettre en place une offre de service pour accompagner les établissements qui souhaitent conventionner avec le FIPHFP.

CORRESPONDANTS HANDICAP ET REFERENTS HANDICAP DE PROXIMITE

Distinction entre les correspondants handicap et les référents handicap de proximité

L'article L.131-9 du code général de la fonction publique impose aux employeurs de mettre en place un accompagnement de proximité de tout personnel qui en fait la demande, par un référent handicap.

Cet article dispose en effet que « tout agent public a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions. »

La circulaire DGAFP du 17 mars 2022 relative à « la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'Etat » dresse le cadre interministériel et a été complétée par la fiche métier FPGRH017 (issue du référentiel commun des métiers de la fonction publique publiée en septembre 2023).

Dans la fiche métier de référent handicap, la définition donnée à la fonction de référent handicap permet de distinguer deux activités principales :

- accompagner les personnels en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel,
- promouvoir et mettre en œuvre une politique RH inclusive au sein de la structure dans ses dimensions relatives au recrutement, à l'insertion professionnelle, au maintien de l'emploi et un accompagnement à l'évolution du parcours professionnel.

Ainsi, dans le respect de ce cadre établi par la DGAFP, le ministère opère une distinction structurante entre les fonctions de pilotage et d'accompagnement des personnels, répondant aux deux activités établies par la fiche métier[10].

<u>En ce sens</u> :

- **LA MISSION DE PILOTAGE :** les correspondants handicap « portent à un niveau central ou national la politique d'inclusion professionnelle et d'accompagnement des personnes en situation de handicap d'une organisation » :
  - la DGRH (département handicap et insertion professionnelle, en tant que correspondant handicap ministériel) ;
  - les correspondants handicap académiques et d'établissements, en tant que relais en services déconcentrés ou établissements de la politique nationale.

[10] Cf. partie 2-1-c et d : « Le cadre institutionnel » concernant le correspondant handicap ministériel, les relais nationaux en académies et en établissements, et la mise en place des référents handicap de proximité.

- **LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT** : les référents handicap de proximité ont une mission « centrée sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap ».

Des **lettres de mission** assurent l'homogénéité du cadre national, dans le strict respect de la fiche métier.

Enjeux liés aux acteurs de la politique handicap

Enjeu 1 : Structurer et animer le réseau des correspondants handicap

Sur les périmètres ministériels, la structuration des réseaux de correspondants handicap est la suivante :

- Un correspondant handicap ministériel placé au sein de la DGRH (Département Handicap et Insertion Professionnelle). Il anime un réseau de correspondants handicap sur les trois périmètres ministériels en intégrant l'ensemble des employeurs et opérateurs. Il s'agit de développer la politique handicap d'inclusion professionnelle sur l'ensemble du territoire national.
- Des correspondants handicap en administration centrale, en académies et en établissements (1 CH par structure), qui, en fonction de la taille de la structure, animent le cas échéant un réseau de référents handicap de proximité placé sous leur responsabilité.

En 2024, les réseaux actuels sont constitués de :
- 31 CH de l'enseignement scolaire, de la jeunesse et des sports (en administration centrale et dans les académies) ;
- 158 CH dans les établissements d'enseignement supérieur.

Le premier objectif est de renforcer le positionnement et l'expertise des correspondants handicap dans les organisations.

Il s'agit, sur la durée du plan, de renforcer le réseau des correspondants handicap, d'améliorer leur positionnement et leurs moyens d'actions pour déployer les orientations ministérielles et les décliner dans une feuille de route RH dédiée au handicap, dans un plan d'action académique, ou dans un schéma directeur handicap (SDH) dans les établissements…

Il s'agit également de soutenir le développement de leur professionnalisation.

Le second objectif est de renforcer l'animation des réseaux auprès des employeurs des trois périmètres (en intégrant la Recherche, le réseau des Œuvres, les opérateurs de l'Education Nationale et les opérateurs Jeunesse et Sports).

Enjeu 2 : Mettre en place et animer des réseaux de référents handicap de proximité dans chaque structure

L'objectif est de déployer des référents handicap de proximité pour proposer un accompagnement de proximité aux personnels au plus près des territoires.

L'animation des réseaux de référents handicap de proximité par les correspondants handicap doit garantir une approche harmonisée entre les référents de chaque structure, dans le respect des orientations du plan ministériel.

Le plan ministériel intègre l'enjeu de la professionnalisation de ces référents de proximité.

Préconisations aux employeurs

- Au sein de chaque organisation, mettre en place un réseau de référents handicap choisis sur la base du volontariat, en charge plus particulièrement du maintien dans l'emploi et de l'inclusion professionnelle des personnels. Ces référents handicap doivent être distincts des référents handicap en charge des usagers (élèves, étudiants et sportifs).

- Doter les référents handicap d'une lettre de missions, adaptée en fonction de son activité (correspondant handicap en pilotage ou référent handicap de proximité).

- Rendre visibles dans la structure les correspondants handicap et les référents handicap de proximité, ainsi que l'organisation mise en place.

- Systématiser la formation des référents handicap par le biais des formations proposées par les ministères au titre de la formation d'adaptation au poste de travail et au titre de la formation continue (formations sous l'animation de la DGRH, formations interministérielles MENTOR, forums et webinaires, Diplômes Universitaires…).

- Répondre aux enquêtes de la DGRH (Département Handicap et Insertion professionnelle) dans le cadre des indicateurs du présent plan ministériel.

MOYENS FINANCIERS ENGAGES PAR LE MINISTERE SUR SON OBLIGATION D'EMPLOI

LE « BUDGET HANDICAP » (OETH MINISTERIELLE)

Financements sur ressources propres ministérielles

Pour l'année 2025, le financement se répartit ainsi :

- **3M€** dédiés à la politique handicap d'inclusion professionnelle, afin de soutenir la montée du taux d'emploi, d'accompagner les personnels en situation de handicap et d'inaptitude, d'agir en développement des thématiques intégrées au nouveau catalogue des interventions du FIPHFP ;
- **12M€** au titre de la rémunération des auxiliaires de vie professionnelle (*ou accompagnant des personnels en situation de handicap – APSH*).

Financements complémentaires issus du conventionnement ministériel avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Le ministère a conclu un conventionnement ministériel avec le FIPHFP (sur la période 2023-2027) pour un montant de **23,4 millions d'euros sur 4 ans, représentant 5,85 M€ annuels**.

Les crédits FIPHFP (Fonds de concours) sont plus particulièrement mobilisés sur les aménagements de postes de travail en suivant le principe d'un co-financement avec l'employeur.

LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION

- Augmenter l'enveloppe dédiée à l'accompagnement des personnes en situation de handicap et d'inaptitude pour soutenir la montée du taux d'emploi, accompagner les personnels dans leur maintien dans l'emploi ainsi que dans leur évolution professionnelle et agir en développement des thématiques intégrées au nouveau catalogue des interventions du FIPHFP (notamment le développement de l'apprentissage BOE, les reclassements et les orientations professionnelles, l'accessibilité numérique et les innovations).

Sur l'OETH ministérielle, **l'enveloppe des crédits consacrés par la DGRH à la politique du handicap (part employeur) sera doublée et donc portée à 6M€ en 2026**.

Compte tenu de l'augmentation de ce financement (*doublement de l'enveloppe ministérielle*), le ministère négociera également auprès du FIPHFP une augmentation de son enveloppe (*part FIPHFP*).

- Structurer le budget handicap (budget spécifique ou crédits fléchés)

- Développer les conventionnements avec le FIPHFP

Sur le conventionnement ministériel, la DGRH négociera une augmentation de l'enveloppe FIPHFP (fonds de concours) pour continuer à soutenir la montée du taux d'emploi. Elle négociera également un élargissement du périmètre du conventionnement ministériel pour accompagner les employeurs afin qu'ils développent leur politique handicap d'inclusion professionnelle (ex : financement d'un salon national de recrutement sur l'ensemble des périmètres ministériels).

Par ailleurs, une offre de service sera proposée aux établissements souhaitant conventionner avec le FIPHFP.

education.gouv.fr

enseignementsup-recherche.gouv.fr

sports.gouv.fr

Département du handicap et de l'insertion professionnelle,
direction générale des ressources humaines
pour les ministères de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace,
des Sports, de la Jeunesse
et de la Vie associative