



**ACADÉMIE
DE REIMS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**PLAN ACADEMIQUE PLURIANNUEL
D'INCLUSION DES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP**

2026 - 2030

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

AVANT PROPOS.....4

PARTIE I. ELEMENTS DE CONTEXTE5

1. CONTEXTE NATIONAL DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'INCLUSION DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP5

1.1. Politique gouvernementale et évolutions réglementaires5

1.2. Renforcement de la lutte contre les discriminations5

1.3. Santé mentale et handicap psychique6

2. ELEMENTS DE CONTEXTE ACADEMIQUE7

2.1. Le contexte organisationnel7

2.2. Bilan académique de la politique d'inclusion des personnels7

PARTIE II. ACTIONS ACADEMIQUES.....12

AXE 1 COMMUNICATION : INFORMATION, SENSIBILISATION ET FORMATION13

1.1. Actions de formation - Sensibilisation..... 13

1.2. Communication académique sur le handicap..... 14

1.3. Activation des équipes ressources « communication handicap » 15

1.4. Communautés de pratiques en matière de handicap 15

1.5. Développement de la communication dans le champ du handicap avec les acteurs institutionnels de la médiation 16

1.6. Partenariats institutionnels dans le cadre de l'inclusion professionnelle 16

1.7. Développement des partenariats associatifs/d'innovation 17

1.8. Dialogue social, écoute des personnels 18

AXE 2 « RECRUTEMENT ET ACCUEIL »19

2.1. Communiquer sur les différentes voies de recrutement et les métiers 19

2.2. Créer de véritables parcours d'inclusion professionnelle en faveur des élèves et des étudiants 20

2.3. Anticiper les besoins en recrutement et Identifier les candidats potentiels 20

2.4. Dynamiser la politique handicap en matière de recrutement BOE 21

2.5. Accompagner les personnes recrutées 21

2.6. Identifier le lieu d'affectation le mieux adapté à la situation de handicap 22

2.7. Diffusion des guides pour un recrutement sans discrimination 23

AXE 3 « MAINTIEN DANS/EN EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS »..... 24

3.1. Accompagner l'entrée de la personne dans la reconnaissance du handicap : création du « lien générateur » d'accompagnement 24

3.2. Accompagner vers la reconnaissance administrative du handicap..... 25

3.3. Renforcer l'accompagnement individuel en santé mentale au service du maintien dans l'emploi 25

3.4. Agir en prévention..... 26

3.5. Aménagement : analyse de la situation et identification des moyens de compensation à mobiliser pour répondre aux besoins prescrits 27

SYNTHESE DES ACTIONS ACADEMIQUES 28

ANNEXE 1 : LES CATEGORIES DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) 32

ANNEXE 2 : FOCUS SUR LES POSTES ADAPTES..... 33

LISTE DES ABREVIATIONS..... 34

AVANT PROPOS

En tant que premier employeur de France, le ministère de l'Éducation nationale se doit d'incarner une politique exemplaire en matière d'inclusion, fondée sur l'équité et la qualité de vie au travail. Depuis la loi fondatrice du 11 février 2005, les progrès accomplis sont significatifs dans les domaines du recrutement, de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi. Les évolutions législatives récentes, notamment la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », ont marqué une nouvelle étape décisive. Elles ont introduit des dispositifs innovants tels que le recrutement par détachement-promotion, la portabilité des équipements et la structuration de la fonction handicap autour des correspondants handicap académiques (CHA) et des référents handicap de proximité. Ces avancées ont modifié en profondeur l'approche du handicap, en privilégiant une vision globale, humaine et organisationnelle plutôt que strictement administrative ou matérielle.

Dans cette dynamique s'inscrit la préparation du prochain plan ministériel handicap, construit autour de trois ambitions :

- 1) inscrire la politique handicap dans les politiques RH ;
- 2) approfondir la dimension usagent ;
- 3) professionnaliser les acteurs de la fonction handicap.

Un vademecum - élaboré par la Direction Générale des Ressources Humaines - a été mis à disposition afin d'anticiper les évolutions à venir et de permettre d'engager dès à présent les actions nécessaires au sein de chaque académie en matière d'inclusion des personnels en situation de handicap. Le présent plan académique vise à adapter cette doctrine nationale aux réalités de l'académie de Reims, en tenant compte de ses contraintes mais aussi de ses ressources et dynamiques locales. Dans une première partie, les éléments de contexte ministériel et académique sont présentés. La seconde partie est dédiée aux actions qui seront menées au sein de l'académie de Reims.

Ce plan académique a pour ambition de proposer une politique handicap cohérente, réaliste et exigeante reposant sur la prévention, la sensibilisation, l'accompagnement des parcours, le dialogue social et le développement d'une culture commune. La réussite de cette politique repose sur une conviction : le handicap est l'affaire de tous.

PARTIE I. Éléments de contexte

1. Contexte national de la politique en faveur de l'inclusion des personnels en situation de handicap

La politique handicap d'inclusion des personnels a connu une accélération majeure ces dernières années. Si la loi fondatrice du 11 février 2005 demeure structurante, des textes récents précisent désormais l'organisation d'une véritable « Mission handicap » intégrée aux politiques RH.

1.1. Politique gouvernementale et évolutions réglementaires

La politique d'inclusion est portée au plus haut niveau de l'État, notamment par la circulaire du 17 novembre 2020 relative à un État plus inclusif (n° 6227/SG) et celle du 6 octobre 2022 sur la mise en œuvre de la politique interministérielle du handicap (n° 6375/SG). Les Hauts Fonctionnaires Handicap et Inclusion (HFHI) créés en 2018 renforcent cette dynamique. Ces dernières années ont connu une accélération de la mise en œuvre des préconisations des comités interministériels au handicap (CIH) et de la méthodologie. La coordination interministérielle est également matérialisée par la Conférence nationale du handicap (2023) et le rôle des sous-préfets référents handicap.

La loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a renforcé les obligations et les moyens liés à l'inclusion professionnelle, notamment à travers la titularisation des apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), la portabilité des équipements, le développement du dispositif de détachement-promotion et la reconnaissance du rôle des référents handicap de proximité (article 92 de la LTFP). Elle a également introduit une distinction claire entre les correspondants handicap académiques, porteurs de la politique handicap, et les référents handicap départementaux, chargés de l'accompagnement de proximité, comme précisé par la circulaire DGAFP du 17 mars 2022. Ces évolutions permettent une prise en charge plus fluide et structurée des parcours. Ces évolutions ont été complétées par d'autres avancées récentes, notamment la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, qui précise les modalités d'accompagnement des personnes en situation de handicap dans leur insertion professionnelle et renforce l'obligation d'emploi.

L'ensemble de ces évolutions contribue à une prise en charge plus fluide et structurée des parcours.

1.2. Renforcement de la lutte contre les discriminations

Si l'objectif de la politique d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap est avant tout d'agir en amont par la prévention du handicap et sa compensation afin de favoriser une égalité réelle, une approche complémentaire consiste à intégrer pleinement la dimension de lutte contre les discriminations. Celle-ci constitue un levier important de mise en œuvre de cette politique publique ces dernières années. Il s'agit non seulement de lutter contre les discriminations directement liées au handicap, mais également d'identifier les

risques de discriminations croisées, notamment avec les thématiques de l'égalité femmes-hommes, de l'âge ou de l'origine.

Les politiques relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap reposent traditionnellement sur des mécanismes tels que le taux d'emploi, l'accès à l'emploi ou le maintien dans/en emploi. Désormais, il revient aux ministères de veiller à ce que les acteurs du handicap mobilisent également les outils juridiques disponibles en matière de droit antidiscriminatoire, afin de déployer plus efficacement les politiques d'inclusion au sein des organisations de travail du secteur public. La diffusion progressive de ces principes dans les pratiques professionnelles fait désormais partie intégrante des objectifs assignés à la politique handicap.

C'est dans cette dynamique que s'inscrit l'orientation actuelle visant à renforcer les partenariats entre les Correspondants Handicap Académiques (CHA), les médiateurs internes et externes (Défenseur des droits). Dans la majorité des cas, les situations de discrimination ne relèvent pas d'une intention malveillante, mais résultent davantage de représentations, d'idées reçues ou de stéréotypes souvent inconscients. Dans ce contexte, la sensibilisation revêt une importance centrale, puisqu'elle permet de prévenir les discriminations directes et indirectes, conscientes et inconscientes. C'est aussi dans cet objectif que l'axe « communication » du plan académique occupe une place importante.

1.3. Santé mentale et handicap psychique

Chaque année, l'État choisit une grande cause nationale afin de sensibiliser, mobiliser et faire progresser la société sur des enjeux sociaux majeurs. En 2025, la santé mentale devient une priorité nationale, traduisant une prise de conscience accrue de l'impact des troubles psychiques sur la vie personnelle, professionnelle et sociale. Cette démarche vise à lever les tabous, réduire la stigmatisation, favoriser la reconnaissance du handicap psychique et renforcer la prévention au travail.

Le handicap psychique résulte de troubles mentaux (troubles anxieux, troubles dépressifs, bipolarité, burn-out, troubles du comportement, troubles obsessionnels compulsifs, schizophrénie, etc.). Ces troubles psychiques sont susceptibles d'altérer durablement la perception, le comportement, les émotions, la capacité à collaborer ou à gérer des situations professionnelles. Ils affectent principalement la capacité à interagir, à s'organiser, à gérer les émotions, la fatigue mentale et le stress professionnel. Ce type de handicap demeure souvent invisible, fluctuant et mal compris, ce qui peut générer de l'incompréhension, de la souffrance au travail, voire de l'auto-exclusion. Il fragilise l'accès à l'emploi, la stabilité professionnelle, et peut conduire à des situations d'isolement, d'absentéisme prolongé, voire de désinsertion professionnelle si les besoins ne sont pas identifiés ou accompagnés.

Face à ces constats, le rôle de l'employeur public est double :

- ✓ Prévenir les situations de souffrance au travail en mobilisant les leviers collectifs (QVCT, médecine de prévention, prévention des risques psychosociaux, sensibilisation des encadrants)
- ✓ Accompagner les agents concernés par un trouble psychique reconnu, grâce à des aménagements raisonnables, des ajustements organisationnels, un soutien managérial adéquat et des dispositifs de compensation individualisée

Le DHIP - Département Handicap et Inclusion Professionnelle (SG/DGRH C1-2) - travaillent à l'élaboration d'actions de sensibilisation dédiées au handicap psychique et à la santé mentale, à destination des encadrants, des gestionnaires RH, des personnels de direction, mais aussi des agents eux-mêmes.

2. Eléments de contexte académique

2.1. Le contexte organisationnel

Dans l'académie de Reims, la correspondante handicap académique est rattachée au service d'accompagnement des personnels et de l'évolution professionnelle (SAPEP). Ce service est composé de :

- une cheffe de service
- une assistante administrative pour la partie SAPEP
- 4 conseillers RH de proximité
- une correspondante handicap pour la mission handicap

2.2. Bilan académique de la politique d'inclusion des personnels

Le taux d'emploi

La circulaire n°2002-090 du 24 avril 2002 précise une obligation d'emploi au profit des travailleurs handicapés et autres catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6 % des effectifs. Tous les corps sont concernés.

Situation au 1 ^{er} janvier :	2021	2022	2023	2024	2025
Taux d'emploi direct en %	2,63	2,58	2,50	3,11	4,00
Nombre de BOE	641	625	601	750	799
Dont : ens 1 ^{er} degré public	170	191	171	248	271
ens 2 ^d degré public	321	282	274	357	340
ens 1 ^{er} degré privé	8	10	8	6	9
ens 2 ^d degré privé	16	15	12	21	23
ATSS	150	127	136	118	156

Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi connaît une progression significative depuis 2023, atteignant 4 % au 1er janvier 2025. Cette évolution positive marque une dynamique engagée en faveur de l'inclusion professionnelle. Le plan académique s'inscrit dans cette trajectoire, avec l'ambition de consolider les acquis et de poursuivre l'effort sur l'ensemble des leviers mobilisables.

Sur les 799 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de l'académie de Reims en 2025, 79 % sont des femmes et 21 % des hommes. La répartition des agents BOE selon la catégorie et l'âge est la suivante :

Selon la catégorie	
Catégorie A+	10
Catégorie A	655
Catégorie B	63
Catégorie C	71
Total	799

Selon l'âge			
	F	M	Total
-25	6	1	7
25 - 40	149	38	187
41 - 55	336	81	417
+ 55	138	50	188
Total	629	170	799

La lecture de la répartition par âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi peut être mise en perspective avec les données issues du Rapport social unique (RSU). Ce rapprochement doit être néanmoins opéré avec prudence méthodologique car les tranches d'âge retenues ne sont pas strictement comparables. En particulier, la borne « 55 ans et plus » utilisée pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et qui correspond à un cadrage statistique national défini par le DHIP, ne peut se comparer parfaitement avec la borne de + de 50ans utilisée pour le bilan RSU.

Parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents de moins de 25 ans représentent une part très marginale des effectifs (7 agents sur 799), tandis que la tranche 25–40 ans regroupe 187 agents, soit environ 23 % des BOE. Ces éléments sont à rapprocher, avec les précautions nécessaires, des données issues du RSU, selon lesquelles 18,1 % de l'ensemble des agents de l'académie ont moins de 35 ans. Ils traduisent une présence limitée des bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux âges les plus précoces de la carrière, quelle que soit la population considérée.

La tranche d'âge 41–55 ans constitue la catégorie la plus représentée parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, avec 417 agents sur 799, soit un peu plus de 52 % des effectifs BOE. Cette concentration peut être rapprochée de la tranche quasi-équivalente du RSU mais il est à noter que cette concentration s'inscrit également dans une logique bien identifiée de reconnaissance du handicap intervenant fréquemment en cours de carrière, notamment à la suite de problématiques de santé acquises.

Enfin, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi âgés de 55 ans et plus représentent 188 agents, soit environ 23,5 % des BOE. Cette proportion est inférieure à celle observée dans l'ensemble des effectifs académiques, pour lesquels le RSU indique que 39 % des agents ont 50 ans ou plus. Sans établir de comparaison directe, ces écarts soulignent que les enjeux de prévention, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels doivent être pensés de manière anticipée, en particulier pour sécuriser les trajectoires professionnelles avant les fins de carrière. Ces enjeux constituent un axe structurant du présent plan académique.

Évolution des recrutements BOE

Le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (voir annexe 1 pour la liste des BOE) par la voie contractuelle peut conduire à une titularisation dans un corps de l'éducation nationale et a été rendu possible par la loi n°2005-102 du 11 février 2005. Il concerne le recrutement d'enseignants du 1^{er} et du 2^d degré public et privé et de personnels ATSS. Les conditions de niveau d'étude et de diplômes sont identiques à celles du recrutement par concours externe.

Les agents sont recrutés sur un contrat d'une année. À l'issue d'une année de contrat, une commission reçoit à nouveau l'agent. La commission se prononce sur la titularisation, sur un renouvellement d'un an ou sur la fin du contrat. Le volume de recrutements BOE reste faible notamment parce que de nombreux candidats postulent dans plusieurs académies et que ceux qui sont sélectionnés pour Reims déclinent à la faveur d'autres académies.

Recrutements	2021	2022	2023	2024	2025
ens 1 ^{er} degré public	0	2	0	0	0
ens 2 ^d degré public	3	0	3	3	4
CPE	0	0	1	0	0
ens 1 ^{er} degré privé	0	0	0	0	1
ens 2 ^d degré privé	0	0	0	2	0
ATSS	3	1	1	2	4
Total	6	3	5	7	9

Les aménagements au titre du handicap pour l'année 2025

En 2024, les crédits handicap alloués à l'académie au titre du FIPHFP ont baissé fortement (- 43,71 %). Ceci a entraîné un retard dans les prises en charge. En 2025, les crédits alloués par le FIPHFP sont à nouveau à la baisse pour la 2^{ème} année consécutive. Le budget académique a alors apporté une compensation de 100 000 € sur les crédits de fonctionnement. Le tableau suivant permet de voir qu'en 2025 nous avons pu prendre en charge 54 aménagements de poste, 24 prothèses auditives et 12 agents au titre des transports adaptés.

Montants et répartitions des dépenses 2025

Type de prise en charge	1er semestre		2ème semestre		Année		
	Dépenses	Nombre d'agents	Dépenses	Nombre d'agents	Total des dépenses	Nombre total d'agents	Part des dépenses selon le type d'aménagement
Poste	19 267,51	6	53 567,80	48	72 835,31	54	25,88%
Interprétariat LSF	0,00	0	300,00	1	300,00	1	0,11%
Logiciel	0,00	0	9 708,00	10	9 708,00	10	3,45%
Prothèses	2 100,00	1	37 896,20	23	39 996,20	24	14,21%
Transports	99 202,18	12	59 406,65	6	158 608,83	12	56,35%
TOTAL	120 569,69	19	160 878,65	88	281 448,34	101	100,00%

Aides humaines pour les agents en situation de handicap

Le médecin du travail préconise une aide humaine pour compenser le handicap de certains personnels. Au 1^{er} septembre 2025, 22 agents de l'académie bénéficient d'un APSH (Accompagnant pour un Personnel en Situation de Handicap) dont 1 personnel administratif et 21 enseignants Ainsi, ce sont **385,5 heures** hebdomadaires qui sont réparties entre 20 APSH. Les APSH sont recrutés par les DSDEN et sont rémunérés par le service SAGAA du Rectorat de REIMS. Le montant des salaires versés en 2025 pour les APSH est de 376 740,32 € (coût total employeur).

Il convient toutefois de préciser que les aides humaines mobilisées au titre des APSH s'inscrivent dans un cadre budgétaire contraint. Les moyens alloués à ces dispositifs relèvent d'une enveloppe académique prédéterminée, commune avec un autre dispositif d'accompagnement, celui relatif aux AESH. L'attribution d'une aide humaine ne constitue donc pas un droit automatique et s'effectue sur la base d'une évaluation médicale des besoins, en tenant compte des priorités, des possibilités d'organisation et des moyens disponibles. Cette approche vise à garantir une répartition équitable des ressources, au regard des situations individuelles et des contraintes budgétaires existantes.

Allègements de service

Les allègements de service sont préconisés par le médecin du travail pour les enseignants, CPE ou PsyEN, sur dossier médical. C'est une solution ponctuelle prononcée pour l'année scolaire, éventuellement renouvelable mais non pérenne. Dans cette situation, l'enseignant perçoit une rémunération complète. Les allègements de service pour les enseignants de l'académie (1^{er} et 2^d degré, public et privé) pour **67 bénéficiaires** représentent 15.225 ETP.

Postes adaptés

Les postes adaptés (annexes 2 et 3) permettent aux personnels enseignants de bénéficier d'un poste adapté de courte durée (PACD) ou de longue durée (PALD). En 2025, il y a 21 postes adaptés au CNED dont 12 PACD et 9 PALD. Les enseignants en poste adapté sont au nombre de 6 pour le 1^{er} degré et 15 pour le 2^d degré.

Période Préparatoire au Reclassement

En 2025, 6 agents sont entrés en PPR (2 sont toujours présents à l'automne 2025). A titre comparatif, en 2024, 12 agents ont été accompagnés dans le cadre de la PPR.

Les **allègements de service**, les **postes adaptés** et les **périodes préparatoires au reclassement (PPR)** font l'objet d'un pilotage académique coordonné, reposant sur une enveloppe de moyens commune.

Les allègements de service sont mobilisés sur préconisation médicale pour répondre à des situations individuelles, dans un cadre annuel et non pérenne. Les postes adaptés ne constituent pas un droit automatique et s'inscrivent dans une logique d'accompagnement temporaire, visant soit un retour aux fonctions initiales, soit la préparation d'un projet de reclassement ou de réorientation professionnelle.

La mise en œuvre de ces dispositifs s'effectue ainsi dans une logique de régulation, afin d'assurer une répartition équilibrée des ressources disponibles entre les différentes formes d'accompagnement, au regard des situations médicales et professionnelles rencontrées.

Actions de sensibilisation

Afin de sensibiliser largement l'ensemble de ses agents au handicap en milieu professionnel, l'académie a déployé plusieurs actions.

Depuis la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (du 17 au 23 novembre 2025), une campagne de sensibilisation a été mise en place au rectorat sous forme d'affichage. Ce dernier sera élargi aux DSDEN début 2026 ainsi qu'aux établissements (salles des professeurs et bâtiments administratifs).

Le jeudi 20 novembre 2025 était organisée la journée Duoday. Il s'agit d'une opération qui consiste à organiser, sur une journée, un duo entre une personne extérieure en situation de handicap et un agent en activité. Cette année, 5 duos ont pu être concrétisés.

Dans le cadre de la journée internationale du handicap, le mercredi 3 décembre 2025, un moment convivial a été organisé le temps de la pause méridienne autour d'un jeu de cartes sous forme de quizz. Ce temps ludique et pédagogique a permis d'échanger sur le handicap.

Partie II. Actions académiques

Dans un contexte d'évolution des politiques publiques en matière d'inclusion professionnelle, des travaux nationaux engagés depuis 2022 ont permis d'identifier plusieurs domaines d'actions structurants pour renforcer la cohérence et l'efficacité des dispositifs en faveur des personnels en situation de handicap. Ces orientations ont servi de point d'appui à la construction du présent plan académique, qui décline, à l'échelle de l'académie de Reims, trois axes prioritaires relevant directement de son champ d'action.

La politique d'inclusion professionnelle s'inscrit toutefois dans une démarche collective, progressive et concertée. Elle appelle une adaptation continue des pratiques aux réalités du terrain. À ce titre, le plan académique pourra être ajusté ou enrichi au fil de sa mise en œuvre, afin de tenir compte des retours d'expérience, des besoins identifiés et des propositions formulées par les acteurs concernés.

Avant de présenter les trois axes du plan et les mesures associées, il convient d'évoquer un prérequis à redynamiser au sein de l'académie afin de créer les conditions favorables à sa mise en œuvre : le réseau des référents handicap départementaux.

La conformité aux prérequis nationaux : les référents handicap départementaux

La structuration et la consolidation du réseau des référents handicap au sein de l'académie de Reims constituent un levier important de la politique handicap.

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'État, complétée par la fiche métier FPGRH017 publiée en septembre 2023, a précisé les missions et le positionnement de ces acteurs. Une distinction structurante est ainsi opérée entre les fonctions de pilotage de la politique handicap, portées au niveau académique, et les fonctions d'accompagnement de proximité des personnels, assurées par les référents handicap départementaux (article L.131-9 du code général de la fonction publique).

Il apparaît nécessaire de rendre visible, au sein de l'académie de Reims, la cartographie des référents handicap départementaux intervenant en relais du correspondant handicap académique et au plus près des agents. Pour constituer un réseau de référents handicap départementaux, il convient d'identifier des professionnels volontaires, en fonction de leurs expertises et de leur sensibilité aux enjeux du handicap. Il peut être pertinent de s'appuyer sur des profils déjà engagés dans l'accompagnement des agents (assistants de service social des personnels, infirmières de prévention, conseillers RH de proximité, etc.), afin de favoriser une approche complémentaire et de proximité. Dans cette perspective, des temps d'échange réguliers pourront être organisés afin de partager une culture commune du handicap au travail, d'actualiser les informations relatives aux dispositifs existants et de favoriser une meilleure coordination des accompagnements, dans le respect des compétences et des champs d'intervention de chacun.

Axe 1 COMMUNICATION : Information, sensibilisation et formation

L'information, la sensibilisation et la formation jouent un rôle essentiel dans le domaine du handicap. Il s'agit, d'une part, de permettre aux agents de disposer de toutes les informations nécessaires pour savoir faire face aux situations de handicap rencontrées et, d'autre part, de faire reculer les représentations négatives liées au handicap dans l'environnement de travail. Les actions suivantes visent à répondre à ces objectifs.

1.1. Actions de formation - Sensibilisation

La diffusion d'une culture partagée du handicap constitue un levier essentiel pour faire évoluer durablement les pratiques professionnelles au sein de l'académie. À ce titre, l'académie de Reims développera des actions de formation et de sensibilisation adaptées aux réalités du terrain et aux besoins identifiés par les acteurs.

Dans le cas du handicap psychique :

Les actions dans le cadre de la sensibilisation autour du handicap psychique auront pour objectif de :

- mieux faire comprendre la réalité des troubles psychiques et lever les préjugés,
- sécuriser les parcours professionnels et prévenir la désinsertion professionnelle,
- accompagner les encadrants dans leur posture.



MESURES A ENGAGER

⇒ Sensibiliser et lever les tabous :

- Organiser des webinaires « Handicap psychique et travail »
- Diffuser des témoignages d'agents en situation de handicap psychique
- Créer une campagne académique « Parler handicap psychique, c'est possible »

⇒ Outiller les encadrants et RH :

- Créer un guide académique « Accompagner un collègue présentant un handicap psychique »
- Diffuser une autoformation courte « Encadrer sans discriminer »
- Diffuser des témoignages de pairs encadrants

Dans le cas de la sensibilisation au handicap au sens plus large :

Les actions conduites viseront à renforcer la compréhension des différentes formes de handicap, qu'elles soient visibles ou invisibles.



MESURES A ENGAGER

⇒ **Sensibiliser au handicap en milieu professionnel :**

Nous recenserons et diffuserons les différents modules d'autoformation (dont M@gistère et Mentor), les webinaires et conférences qui font référence en matière de formation sur le handicap à l'ensemble des personnels de l'académie de Reims souhaitant se former ou s'informer sur le handicap. Il s'agira de formations et supports libres de droits d'auteur et validés par le MEN ou pour lesquels ce dernier dispose d'une autorisation de diffusion.

1.2. Communication académique sur le handicap

L'information sur le handicap constitue un levier essentiel pour rendre effectifs les dispositifs existants et favoriser une meilleure appropriation des politiques d'inclusion par l'ensemble des personnels. Aujourd'hui, les informations relatives au handicap demeurent souvent dispersées, techniques ou peu identifiées, ce qui peut constituer un frein à leur mobilisation par les agents comme par les collectifs de travail.

Dans ce contexte, l'académie souhaite faire évoluer ses modalités de communication afin de les rendre plus lisibles, plus accessibles et mieux adaptées aux besoins des publics concernés. Il s'agit non seulement de diffuser de l'information, mais aussi de permettre aux agents de mieux comprendre les situations de handicap, d'identifier les ressources existantes et de trouver des réponses concrètes à leurs interrogations, à différents moments de leur parcours professionnel. Les actions visent ainsi à structurer une communication académique plus pédagogique et plus interactive sur le handicap, en s'appuyant sur des supports adaptés.



MESURES A ENGAGER

⇒ **Création d'une plateforme interactive dédiée aux questions relatives au handicap :**

Cette plateforme interactive proposera des réponses aux questions que les agents de l'académie se posent : mieux comprendre le handicap, s'informer sur les dispositifs, obtenir des conseils pour accueillir une personne en situation de handicap, etc. Contrairement aux mails généralistes souvent peu lus, cette plateforme permettrait un accès libre, thématique et personnalisé : les agents choisiraient les espaces (« salles virtuelles ») correspondant à leurs besoins.

⇒ **Clarifier et rendre visibles les notions clés liées au handicap au travail**, notamment la définition d'une situation de handicap et ses différentes formes, pour favoriser une meilleure identification des situations potentielles par les agents eux-mêmes.

1.3. Activation des équipes ressources « communication handicap »

La mise en place d'équipes ressources avait été initiée dès 2013 au niveau national. Les orientations récentes en matière de politique handicap invitent à clarifier et à renforcer le rôle de ces équipes, en les positionnant explicitement comme instances dédiées à la stratégie d'inclusion professionnelle, centrées prioritairement sur l'information et la sensibilisation. Pour l'académie de Reims, l'équipe ressource sera créée et se spécialisera en matière de communication dans le champ du handicap.



MESURES A ENGAGER

⇒ **Création d'une équipe ressource « Communication Handicap » :**

Elle serait composée d'agents sensibilisés aux questions de handicap et qui ont la volonté de développer des projets innovants en matière de communication. Conçue tel un laboratoire d'innovation, cette équipe recherchera les canaux et formats de communication les plus attractifs pour ses actions d'information et de sensibilisation et intégrera des agents en situation de handicap souhaitant être relais des difficultés rencontrées dans leur environnement professionnel, en particulier en matière d'accueil et de lutte contre les préjugés. La création de la plateforme interactive dédiée au handicap s'inscrira dans les travaux de l'équipe ressource.

1.4. Communautés de pratiques en matière de handicap

Dans une logique de partage d'expériences et d'harmonisation des pratiques, le développement de temps d'échanges entre acteurs constitue un levier essentiel pour renforcer la cohérence de la politique handicap sur l'ensemble du territoire académique. La mise en place d'une communauté de pratiques vise à favoriser la circulation des informations, le partage d'outils, l'identification de bonnes pratiques et l'analyse collective de situations types. Elle permettra également d'apporter des éclairages communs sur les cadres réglementaires, les dispositifs mobilisables et les postures professionnelles adaptées.



MESURES A ENGAGER

⇒ **Mise en place d'un groupe de travail** avec l'ensemble des référents handicap départementaux et la CHA afin de favoriser l'échange de pratiques, la mutualisation des expériences et la diffusion d'une culture commune du handicap.

1.5. Développement de la communication dans le champ du handicap avec les acteurs institutionnels de la médiation

L'accompagnement des situations de handicap peut donner lieu à des échanges avec différents acteurs tels que les médiateurs académiques ou le Défenseur des droits. Ces interventions constituent à la fois un mode de résolution de situations individuelles et un levier d'amélioration des pratiques, sans se substituer au dialogue social. L'étude de certaines situations complexes, permettant de faire remonter les difficultés observées sur le terrain, constitue un apport utile pour améliorer l'action académique.



MESURES A ENGAGER

⇒ Rapprochement de la CHA avec **les médiateurs de l'éducation nationale** et les **délégués départementaux de la Défenseur des droits** afin de favoriser des échanges réguliers et de renforcer l'accompagnement des agents vers des solutions adaptées à leur situation.

1.6. Partenariats institutionnels dans le cadre de l'inclusion professionnelle

FIPHFP

Suite aux interventions du FIPHFP lors de réunions nationales réunissant les CHA, ces derniers ont été invités à s'investir dans l'animation de réseau menée par les délégués territoriaux au handicap (DTH) au niveau régional : participation aux événements locaux, Handipacte Grand Est¹, présentation des bilans auprès des comités locaux, etc. L'objectif est de favoriser un dialogue partenarial et des échanges constructifs pour répondre aux attentes réciproques et soutenir le développement des politiques handicap dans les académies et les établissements.



MESURES A ENGAGER

⇒ Rapprochement entre l'académie de Reims et le délégué territorial du FIPHFP dès début 2026. Rapprochement de l'académie de Reims avec Handipacte Grand Est pour s'associer davantage aux événements en matière de communication sur le handicap.

CAP EMPLOI/France Travail Handicap

Les Cap Emploi ont une double approche, axée à la fois sur les recrutements et sur les actions de maintien dans l'emploi. Un contact par le ministère sera établi avec l'association des directeurs de Cap Emploi / France Travail Handicap en 2026, afin de privilégier une approche nationale commune à l'ensemble des référents handicap de la

¹ Dispositif régional d'animation financé par le FIPHFP et chargé d'accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre de leur politique handicap.

sphère éducative. Néanmoins, les CHA sont invités dès à présent à prendre attache avec les Cap Emploi départementaux.

Les partenariats sont déjà en place dans l'académie de Reims et seront développés davantage : transmission de candidatures, étude de poste faite par Cap Emploi, actions de sensibilisation... Depuis la rentrée scolaire 2025, ce travail de partenariat entre l'académie et les 4 Cap Emploi départementaux se renforce. Ils ont été, par exemple, pour le DuoDay de novembre 2025, un levier pour constituer des duos.



MESURES A ENGAGER

⇒ Le lien avec les Cap Emploi départementaux, initié par les précédentes CHA de l'académie de Reims, se renforcera davantage : **partenariat en matière de recrutement** (voir axe « recrutement ») ainsi qu'en matière **d'actions de sensibilisation** au sein de l'académie. Cela contribuera à diffuser une information fiabilisée auprès des différentes cibles identifiées, notamment les acteurs impliqués dans l'accompagnement RH des personnels en situation de handicap, mais également les encadrants et les collectifs de travail.

MDPH

Un rapprochement avec les MDPH permettrait de mieux accompagner les agents, tant sur les démarches liées à la reconnaissance de leur handicap que sur les volets relatifs aux aides techniques de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). Certaines prises en charge par le FIPHFP ne peuvent d'ailleurs être instruites que si l'agent a préalablement déposé une demande de PCH (par exemple pour les prothèses auditives).



MESURES A ENGAGER

⇒ Le partenariat avec les quatre MDPH départementales permettra de **mieux accompagner les agents**, notamment pour le renseignement des dossiers de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), leur renouvellement, les délais de délivrance, ainsi que pour les demandes de PCH.

1.7. Développement des partenariats associatifs/d'innovation

L'accompagnement des parcours nécessite des relations partenariales régulières avec les acteurs du handicap, dont les approches complémentaires permettent à la fois une vision globale du handicap et une prise en compte fine de ses différentes formes. Les principales thématiques de collaboration portent sur :

- La **sensibilisation** liée au handicap et à l'inclusion professionnelle : actions continues de sensibilisation, recherche de témoignages, campagnes de sensibilisation annuelles (SEEPH, DuoDay, Journée internationale du handicap).
- L'**accès à l'emploi** par des actions permettant une meilleure connaissance des métiers de l'éducation nationale et l'identification de talents parmi les jeunes en formation
- **Le maintien dans l'emploi** : Développement de la connaissance des moyens de compensation du handicap (organisationnels, matériels et logiciels adaptés).
- **Les accessibilités** : Promotion des différentes formes d'accessibilité (numérique, bâti, interprétariat LSF, transcription écrite en temps réel, braille, adaptation d'ouvrages pédagogiques, etc).



MESURES A ENGAGER

⇒ Dans la Marne, la communauté psychiatrique de territoire (CPT) est particulièrement active grâce aux nombreuses associations qui y sont associées dans le champ du handicap psychique. **Dans le cadre de la sensibilisation au handicap psychique**, un partenariat en matière de communication sera développé avec la CPT et le médecin de santé publique de l'EPSM de la Marne (Établissement public de santé mentale) chargés de la déstigmatisation du handicap psychique sur notre territoire académique, notamment dans le cadre du projet européen PSICOCAP 2.

1.8. Dialogue social, écoute des personnels

Au niveau national, la DGRH présente, auprès du Comité social d'administration en formation spécialisée, un bilan annuel de la politique handicap. Il en est de même au niveau local (académies et établissements), où le bilan annuel de l'organisation est également, a minima, présenté. Les résultats de cette politique (par le biais de la production d'indicateurs) sont présentés dans le « Rapport social unique ». La construction de ces indicateurs nécessite un rapprochement et un travail coordonné des différents acteurs impliqués dans la mise en œuvre et le suivi de ces questions. Parallèlement, le comité de pilotage et de suivi du plan ministériel, mis en place au titre du dialogue social, sera développé en prévoyant un rythme semestriel de rencontres.



MESURES A ENGAGER

⇒ Le plan handicap académique confirme la **place importante du dialogue social** dans le champ de l'inclusion professionnelle, notamment à travers la participation du CHA au CSA pour les sujets liés au handicap, ainsi que la présentation du plan, des schémas directeurs opérationnels d'académie et des bilans de la politique handicap. Des points d'étape seront proposés sur l'avancement des actions du plan handicap académique.

Axe 2 « Recrutement et accueil »

Au niveau national, le volume de supports budgétaires ouverts pour les recrutements par voies spécifiques est déterminé chaque année à l'issue du dialogue de gestion engagé avec les académies et les établissements afin d'identifier leurs besoins. Les demandes font l'objet d'un arbitrage de la DGRH, puis sont soumises à l'approbation du contrôleur budgétaire ministériel et comptable pour inscription en loi de finances. Des supports budgétaires sont ainsi mobilisés pour permettre l'accueil de candidats en situation de handicap retenus au titre des voies spécifiques. Ce pilotage s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale faite à chaque employeur public d'employer au minimum 6 % de personnes en situation de handicap. Ce taux s'apprécie toutes voies de recrutement confondues et pour l'ensemble des filières et catégories hiérarchiques. Le taux d'emploi constitue un indicateur particulièrement observé de la politique handicap. Toutefois, il ne saurait, à lui seul, refléter la dynamique globale des actions menées en faveur de l'inclusion professionnelle. Une politique de recrutement inclusive ne se limite pas à l'atteinte d'un objectif chiffré : elle suppose des pratiques transparentes et équitables ainsi qu'une attention portée à l'accueil des candidats et à leur intégration. C'est dans cette perspective qualitative que s'inscrit le présent axe.

2.1. Communiquer sur les différentes voies de recrutement et les métiers

Une politique de recrutement inclusive suppose une information claire et accessible sur l'ensemble des voies d'accès à la fonction publique, qu'elles soient ordinaires ou spécifiques, ainsi qu'une meilleure visibilité des métiers de la sphère éducative. Elle repose sur un travail étroit avec les structures d'accompagnement et les établissements de l'enseignement supérieur afin de mieux faire connaître les opportunités offertes et d'accompagner les candidats dans leurs démarches. Elle implique par ailleurs une information partagée auprès des acteurs impliqués dans les recrutements sur les spécificités des procédures BOE et sur le cadre contractuel applicable, afin d'en faciliter la mise en œuvre.



MESURES A ENGAGER

- ⇒ L'académie de Reims **intensifiera ses actions de communication** sur les différentes voies d'accès et sur les métiers de l'Éducation nationale (structures d'accompagnement des demandeurs d'emploi présentes sur le territoire, établissements de l'enseignement supérieur). Le flyer ministériel destiné à informer les étudiants en situation de handicap sur les voies d'accès à la fonction publique sera diffusé auprès des référents handicap étudiants.
- ⇒ Dans le cadre du dispositif de recrutement par la voie spécifique réservée aux personnes BOE, une **formation des membres du jury** sera mise en place. Cette démarche visera à partager le cadre réglementaire applicable (statut, modalités d'évaluation, conditions de titularisation), à harmoniser les pratiques d'examen des candidatures et à favoriser une lecture commune des attendus.

2.2. Créer de véritables parcours d'inclusion professionnelle en faveur des élèves et des étudiants

Une approche renouvelée de l'inclusion professionnelle consiste à penser le parcours de l'élève, de l'étudiant, puis du futur agent public dans sa globalité et sans rupture. Cet enjeu implique un rapprochement, à tous les niveaux, entre les représentants des différentes politiques handicap ministérielles (acteurs de l'inclusion scolaire, étudiante et des personnels). Ces articulations doivent permettre de développer les recrutements et de rendre visibles les parcours d'insertion et d'évolution professionnelle proposés par les ministères de la sphère éducative aux bénéficiaires de ces différentes politiques d'inclusion.



MESURES A ENGAGER

⇒ L'académie de Reims intégrera le réseau national existant depuis 2022 entre les **référénts handicap des étudiants de l'enseignement supérieur**, les CHA et le DHIP :

- Organisation de **temps d'échanges** entre les référénts handicap étudiants et académiques, afin d'assurer la continuité des parcours entre l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle ;
- Mise en place d'un **circuit de signalement positif** permettant aux étudiants en situation de handicap intéressés par les métiers de l'Éducation nationale d'être orientés vers les interlocuteurs appropriés ;
- **Actions conjointes de communication** (forum métiers, interventions sur les campus, webinaires).

Ces actions permettront de structurer un véritable continuum des parcours entre le lycée, l'enseignement supérieur et l'entrée dans la fonction publique, tout en renforçant l'attractivité de nos métiers auprès des personnes en situation de handicap.

2.3. Anticiper les besoins en recrutement et Identifier les candidats potentiels

L'identification en amont des viviers de candidats constitue un levier essentiel pour dynamiser les recrutements de personnes en situation de handicap. Le plan académique encourage ainsi à développer des actions visant à repérer les profils potentiels et à mobiliser l'ensemble des acteurs institutionnels pour favoriser l'adéquation entre les besoins de recrutement et les compétences disponibles.



MESURES A ENGAGER

Plusieurs pistes de travail liées à l'**identification de viviers de recrutements**, en lien avec les chargés de mission « recrutement » de l'académie, seront développées afin de réaliser des recrutements adaptés aux besoins :

- ⇒ **Recenser les candidatures spontanées** de personnes en situation de handicap.
- ⇒ **Se rapprocher des organismes institutionnels de placement** tels Cap emploi, France Travail et l'APEC (pour les cadres) afin d'identifier des candidats.
- ⇒ Échanger avec ces structures sur les compétences attendues et les contraintes éventuelles des métiers pour qu'elles puissent **mieux cibler les candidatures en adéquation**.
- ⇒ **Diffuser nos offres** d'emploi aux Cap emploi (en plus des canaux de diffusion déjà utilisés).

2.4. Dynamiser la politique handicap en matière de recrutement BOE

Un groupe de travail « Recrutement BOE » sera lancé entre les CHA et le DHIP, afin de mener une réflexion approfondie sur les thématiques liées aux recrutements, qu'ils soient opérés par les voies ordinaires ou par les voies spécifiques. Les objectifs poursuivis sont multiples et dépassent la seule augmentation du nombre de recrutements : il s'agit d'améliorer la visibilité des offres d'emploi à destination des BOE sur l'ensemble du territoire, de clarifier les procédures et les calendriers (en vue d'une meilleure harmonisation) et d'outiller les acteurs en charge de ces recrutements.



MESURES A ENGAGER

- ⇒ **Diffusion des outils aux services RH** afin de leur offrir une meilleure lisibilité des procédures et des calendriers. Cette circulation fluide de l'information renforcera l'appui aux équipes RH impliquées dans le recrutement des BOE.
- ⇒ **Coordination Grand Est** : Les échanges réguliers engagés entre les CHA du Grand Est permettront d'explorer des pistes de coordination des calendriers et pratiques de recrutement, dans une logique d'harmonisation progressive et d'amélioration de la lisibilité des démarches pour les candidats à l'échelle de la région académique.

2.5. Accompagner les personnes recrutées

Il est recommandé, pour tout recrutement d'une personne en situation de handicap (qu'il s'agisse des voies spécifiques ou des voies ordinaires), de mettre en place un accompagnement systématique afin de favoriser la réussite de l'inclusion professionnelle. Cela passe notamment par la proposition d'un entretien individuel à toutes les personnes affectées dans l'académie de Reims. À cet effet, la DGRH transmet aux CHA la liste des personnels

affectés ou mutés dans l'académie à la rentrée, ayant déclaré une situation de handicap au cours de la procédure de gestion.



MESURES A ENGAGER

⇒ **Accueil de l'ensemble des agents BOE** : un dispositif d'entretiens systématiques approfondis avec suivis réguliers a été expérimenté depuis septembre 2025. Les retours des agents contactés ont été très positifs, certains ayant d'ailleurs souhaité être recontactés entre janvier et mars pour un point d'étape sur leur intégration. Au regard de ces résultats, ce dispositif d'accueil est pérennisé.

2.6. Identifier le lieu d'affectation le mieux adapté à la situation de handicap

L'affectation constitue une étape essentielle de l'inclusion professionnelle. Pour chaque recrutement de personne en situation de handicap, il convient de rechercher une affectation compatible à la fois avec les besoins du service et avec les limitations éventuelles de l'agent, après mobilisation des moyens de compensation adaptés. S'agissant du dispositif prévu à l'article L.352-4 du CGFP (« contractuels BOE »), la réglementation prévoit la possibilité d'une titularisation sur l'affectation ayant motivé le recrutement². Le ministère encourage les académies à préciser, lorsque cela est possible, la zone géographique d'affectation dans les publications de postes relevant de la voie de recrutement BOE. Cela permet aux candidats en situation de handicap d'évaluer la compatibilité entre les contraintes du poste, leurs besoins, leurs lieux de soin ou la présence d'aidants familiaux. Cette transparence en amont limite les déconvenues et favorise un processus de recrutement plus éthique, plus lisible et respectueux des situations individuelles.



MESURES A ENGAGER

⇒ L'académie de Reims **renforcera l'information préalable sur les zones d'affectation des postes lors des recrutements BOE**, chaque fois que cela est possible. Il s'agira de sensibiliser les services RH académiques et départementaux à l'intérêt d'indiquer, en amont, la zone d'affectation dans les publications de postes ou dans les informations transmises aux candidats présélectionnés, dès lors que cette précision peut être apportée.

² **Référence** : Point 7- Fiche technique DGRH-MIPH de Mai 2018 portant sur le recrutement contractuel au titre du handicap des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation : « Conformément aux dispositions de l'article 8 par. 1 alinéa 3 du décret du 25 août 1995, lors de la titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent non titulaire. La première affectation de ces fonctionnaires doit donc être prononcée sans que leur soient applicables les dispositions prévues pour les fonctionnaires stagiaires titularisés dans le même corps. Les intéressés ne doivent donc pas participer aux opérations du mouvement interacadémique en vue de leur première affectation en qualité de personnel titulaire. Celle-ci est prononcée par vos soins, dans le cadre intra-académique, sur les postes qui auront été préalablement réservés pour leur recrutement ».

2.7. Diffusion des guides pour un recrutement sans discrimination

Lors du recrutement, il est essentiel de prévenir toute discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. L'ensemble du processus est concerné : de l'examen des candidatures aux entretiens, jusqu'à la décision de recrutement. Des outils existent pour éviter que des préjugés - conscients ou non - n'influencent la procédure : formulation de l'intitulé du poste, grille d'analyse des candidatures, posture en entretien, identification des questions potentiellement discriminantes.



MESURES A ENGAGER

- ⇒ L'académie de Reims élargira la **diffusion des guides nationaux** relatifs au recrutement non discriminant, en les transmettant à l'ensemble des acteurs du recrutement et en les rendant facilement accessibles sur la plateforme dédiée au handicap (associé à une communication sur la newsletter « Trait d'union » à destination des établissements). Cette diffusion s'accompagnera de l'identification des principaux points de vigilance, afin de renforcer la prévention des discriminations involontaires tout au long des procédures de recrutement.
- ⇒ L'académie dispose d'un dispositif de signalement des discriminations, piloté par la référente académique égalité professionnelle et lutte contre les discriminations. Bien que cette question relève d'une mission dédiée, une **articulation entre ce dispositif qui s'adresse aux personnels déjà en poste et les actions à mener dans le cadre du recrutement inclusif sera installée**. Cela permettrait de renforcer la cohérence globale des politiques de prévention, sans empiéter sur les missions propres à chaque dispositif.

Axe 3 « Maintien dans/en emploi et accompagnement des parcours professionnels »

Cet axe constitue un maillon essentiel pour les agents en situation de handicap ou rencontrant des difficultés de santé au cours de leur carrière. L'ensemble des mesures engagées permettra de sécuriser les parcours de maintien comme d'évolution professionnelle des agents concernés.

3.1. Accompagner l'entrée de la personne dans la reconnaissance du handicap : création du « lien générateur » d'accompagnement

Certains handicaps sont présents dès la naissance ou l'enfance, mais beaucoup apparaissent à l'âge adulte, à la suite d'événements ou de difficultés de santé pouvant survenir à tout moment de la vie professionnelle. Une situation de handicap peut donc émerger progressivement ou brutalement, et impacter les conditions de vie et d'exercice professionnel avec une intensité variable. Quelle que soit l'origine ou l'évolution du handicap, il est nécessaire d'accompagner l'agent en fonction de son degré d'acceptation de la situation et de son rythme personnel, tout en le guidant vers les étapes permettant une reconnaissance officielle. Si le maintien dans l'emploi implique la reconnaissance de la qualité de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi - qui offre une protection accrue pour la poursuite du parcours professionnel - il est essentiel de respecter la dimension personnelle, volontaire et parfois sensible que représente cette démarche. La soudaineté de certaines situations ou l'apparition progressive de limitations, notamment dans le cas de handicaps invisibles, peuvent nécessiter un temps d'appropriation plus ou moins long. Les impacts sur le travail ne sont pas toujours immédiatement perceptibles (fatigabilité accrue, allongement des délais d'exécution, limitations sur certaines tâches), ce qui peut complexifier la prise de conscience et la demande de reconnaissance administrative.

Au regard de ces éléments, il est important de fournir une information accessible et explicite, le plus en amont possible, à l'ensemble des agents - qu'ils soient concernés ou non par une situation de handicap - afin de favoriser la compréhension, la déstigmatisation et l'identification de difficultés éventuelles et afin de rendre plus visible les dispositifs mobilisables.



MESURES A ENGAGER

- ⇒ **Cartographier et présenter de manière lisible les acteurs de l'accompagnement mobilisables**, en précisant leurs rôles respectifs (référénts handicap départementaux, médecine de prévention, assistantes sociales, infirmières de prévention, acteurs RH de proximité), afin de faciliter l'orientation des agents selon leurs besoins, dans une logique d'écoute et d'accompagnement progressif des parcours.
- ⇒ Élaborer et diffuser un **guide académique recensant les dispositifs** de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels.

3.2. Accompagner vers la reconnaissance administrative du handicap

Parmi les démarches qui suivent l'acceptation de la situation de handicap, intervient celle de sa **reconnaissance administrative par la MDPH**, puis la question de **l'information de l'employeur**. Tous les acteurs des sphères médicale, sociale et RH peuvent être sollicités par un agent sur ces étapes clés. La reconnaissance de la qualité de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi ne se limite pas à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). La liste complète est en annexe 1. La MDPH ne communique pas sa décision à l'employeur. L'agent doit volontairement transmettre sa notification à son gestionnaire RH, seul habilité à procéder à son enregistrement dans les systèmes d'information. Cette information demeure strictement confidentielle et n'est pas communiquée à la hiérarchie.



MESURES A ENGAGER

- ⇒ **Structurer l'information sur les démarches de reconnaissance du handicap** : Intégrer, au sein de la future rubrique « Handicap » de l'intranet académique, une présentation claire et complète des démarches de reconnaissance administrative du handicap, tant auprès de la MDPH que de l'employeur. Cette rubrique précisera les différentes étapes (constitution du dossier MDPH, pièces à fournir, délais indicatifs, modalités de suivi), ainsi que les rôles des interlocuteurs internes, notamment du gestionnaire RH, et les possibilités d'accompagnement proposées aux agents.
- ⇒ **Renforcer la communication sur l'intérêt de la déclaration du handicap** : Mettre en œuvre une communication régulière à destination de l'ensemble des personnels sur les enjeux et les bénéfices de la déclaration de la reconnaissance administrative du handicap auprès de l'employeur. Ces actions viseront à lever les freins et les représentations, à rappeler le caractère volontaire et confidentiel de la démarche, et à mieux faire connaître les droits et dispositifs d'accompagnement susceptibles d'être mobilisés tout au long de la carrière.

3.3. Renforcer l'accompagnement individuel en santé mentale au service du maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des parcours professionnels implique une attention particulière aux situations de fragilité psychique pouvant affecter les agents à différents moments de leur carrière.

Dans un contexte où les enjeux de santé mentale au travail sont désormais pleinement identifiés, il apparaît nécessaire de renforcer les dispositifs d'accompagnement individuel afin de favoriser un repérage précoce des difficultés et un soutien adapté, en complément des acteurs déjà mobilisés au sein de l'académie. Dans ce cadre,

l'académie de Reims s'inscrit dans une démarche de renforcement des dispositifs d'accompagnement individuel en santé mentale.



MESURES A ENGAGER

⇒ L'académie de Reims a recruté **un psychologue clinicien** dès mars 2026, dont la mission sera centrée sur l'accompagnement individuel des agents confrontés à des situations de souffrance psychique. Ce professionnel viendra compléter les dispositifs existants de prévention et d'accompagnement, en articulation avec la médecine de prévention, les acteurs RH et les dispositifs de maintien dans l'emploi, afin de favoriser un repérage précoce des situations et un accompagnement adapté.

3.4. Agir en prévention

Pour améliorer les conditions de vie et de travail et accompagner les agents, il est indispensable d'agir en prévention. Le handicap et la santé au travail sont souvent abordés séparément, alors que leurs interactions sont évidentes : l'un peut aggraver l'autre lorsqu'ils ne sont pas traités de manière cohérente. Il est donc nécessaire de définir une stratégie d'accompagnement anticipée — avant l'apparition des difficultés de santé — mais aussi capable de favoriser une prise en charge précoce et pluridisciplinaire pour éviter la dégradation des situations, à chaque étape du parcours professionnel.

L'objectif sera de définir des actions communes de sensibilisation afin de généraliser la prise en compte du handicap dans les politiques de prévention des risques professionnels, aux niveaux académique, départemental et au sein des établissements. Ce travail permettra également d'identifier les spécificités de certaines situations de travail, notamment dans la filière enseignante, particulièrement concernée en raison de ses effectifs et de ses conditions d'exercice.



MESURES A ENGAGER

⇒ L'académie organisera un **rapprochement régulier entre les acteurs de la prévention et ceux impliqués dans la politique handicap**, afin d'éviter que le handicap ne soit abordé comme un sujet isolé de la santé au travail. Pour certaines situations, une approche articulée entre prévention des risques professionnels et prise en compte du handicap permettra de mieux anticiper les difficultés et d'apporter des réponses plus efficaces.

3.5. Aménagement : analyse de la situation et identification des moyens de compensation à mobiliser pour répondre aux besoins prescrits

Lors de cette étape, même si l'agent peut exprimer des préférences concernant les aménagements souhaités, l'employeur demeure seul décisionnaire. Il statue en prenant en considération la préconisation médicale, les moyens de compensation mobilisables auxquelles il peut recourir dans le cadre de l'aménagement raisonnable (article L131-8 du CGFP), et les ressources disponibles. Dans certains cas complexes, il peut être nécessaire de recourir à une étude de poste par un ergonome ou une structure type Cap Emploi. Le ou la CHA analyse ensuite l'ensemble des éléments permettant la mise en œuvre de l'aménagement. Le choix des matériels adaptés repose notamment sur les critères de la politique handicap et sur le catalogue des interventions du FIPHFP : éligibilité du bénéficiaire, pertinence du matériel au regard du besoin de compensation, rapport technicité/qualité/coût, disponibilité des crédits, respect du principe d'égalité et d'équité de traitement.



MESURES A ENGAGER

- ⇒ Afin de **faciliter et fiabiliser la constitution des demandes d'aménagement matériel**, une procédure détaillée ainsi qu'une liste des pièces justificatives attendues seront mis à disposition sur l'intranet début 2026 (pour chaque type d'aménagement, en cohérence avec le catalogue des interventions du FIPHFP en vigueur depuis le 1er janvier 2025).
- ⇒ L'académie continuera de favoriser une **utilisation efficiente et équitable des financements alloués**. Cette démarche reposera notamment sur :
 - Une meilleure identification des matériels pouvant être réaffectés lorsqu'ils ne sont plus utilisés avec un suivi informatisé du matériel attribué ;
 - Une attention particulière portée à l'adéquation entre les besoins de compensation et les solutions proposées, dans le respect du principe d'aménagement raisonnable.

Synthèse des actions académiques

Les indicateurs sont proposés à titre indicatif et sont quantitatifs uniquement lorsque la nature de l'action le permet. Certaines actions relèvent d'une dynamique qualitative ou d'un changement de pratiques et ne se prêtent pas à une mesure chiffrée immédiate. Elles ne sont pas systématiquement assorties d'indicateurs temporels ou d'échéances prédéfinies, leur mise en œuvre sur la durée du plan reposant notamment sur des processus progressifs et sur l'appropriation par les acteurs.

AXE 1 – COMMUNICATION, INFORMATION, SENSIBILISATION ET FORMATION

Actions / mesures	INDICATEURS POSSIBLES	ECHÉANCES
Mettre en place une équipe ressource "Communication Handicap" académique , à composition pluridisciplinaire, dédiée aux actions d'information, de sensibilisation et de formation.	Existence de l'équipe ; nombre de réunions ; productions réalisées	Mise en place en place dès 2026
Développer des formats de communication innovants et interactifs sur le handicap (webinaires, supports numériques, contenus pédagogiques).	Nombre d'actions organisées ; diversité des formats	Sur la durée du plan
Créer une plateforme interactive dédiée au handicap dont l'objectif est d'offrir aux agents un accès structuré, pédagogique et attractif à l'information, aux dispositifs et aux ressources pratiques liées au handicap au travail.	Mise en ligne effective ; fréquentation de la rubrique	Finalisation avant 2028
Intégrer et valoriser des témoignages de personnes en situation de handicap (agents, encadrants, partenaires) dans les actions de sensibilisation.	Nombre de témoignages diffusés ; retours qualitatifs	Chaque année
Déployer des actions spécifiques de sensibilisation au handicap psychique et à la santé mentale (webinaires, guides, témoignages de pairs, formations ciblées).	Nombre de canaux de diffusion (dont publications dans la newsletter « Trait d'union »)	Chaque année
Organiser des formations et actions de sensibilisation à destination des encadrants , centrées sur la posture inclusive et la prévention de la désinsertion professionnelle.	Nombre de formations ; taux de participation ; Nombre de supports/guides diffusés	Mise en place en 2027
Recenser et diffuser les modules d'autoformation existants (M@gistère, Mentor, webinaires), validés par le ministère.	Nombre de ressources diffusées ; consultations	Chaque année
Mettre en place une communauté de pratiques réunissant les référents handicap départementaux et la CHA.	Participation aux GT ; contributions produites	Dès 2026
Renforcer le recours à la médiation interne et externe dans la prévention et le traitement des situations de discrimination.	Nombre de sollicitations ; échanges avec médiateurs	Sur la durée du plan
Présenter régulièrement les évolutions de la politique handicap dans les instances de dialogue social et favoriser les échanges au sein de groupes de travail dédiés, afin de permettre l'information des représentants du personnel et la remontée des besoins ou points de vigilance identifiés.	Présentations réalisées ; échanges formalisés	Chaque année

AXE 2 – RECRUTEMENT ET ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Actions / mesures	Indicateurs possibles	Echéances
<p>Mettre en place une formation à destination des membres des jurys intervenant dans les recrutements BOE afin d’harmoniser les pratiques et de faciliter la mise en œuvre des recrutements.</p>	Mise en place effective d’un module de formation	En amont de chaque campagne annuelle de recrutement BOE
<p>Intensifier la communication sur les voies de recrutement ordinaires et spécifiques à destination des personnes en situation de handicap via les partenaires emploi et l’enseignement supérieur.</p>	Supports diffusés ; partenaires mobilisés	Sur la durée du plan
<p>Développer des partenariats avec Cap Emploi, France Travail Handicap et l’APEC pour identifier des viviers et diffuser les offres.</p>	Partenariats actifs ; candidatures transmises	Sur la durée du plan
<p>Favoriser le rapprochement des politiques d’inclusion scolaire, étudiante et professionnelle pour sécuriser les parcours.</p>	Participation aux réseaux ; actions communes, échanges de pratiques	Sur la durée du plan
<p>Recenser et exploiter les candidatures spontanées de personnes en situation de handicap reçues tout au long de l’année comme vivier lors des recrutements.</p>	Outils de recensement ; candidatures analysées	Chaque année
<p>Participer aux groupes de travail nationaux “Recrutement BOE” et diffuser leurs productions aux services RH académiques et départementaux.</p>	Diffusions réalisées ; outils relayés	Dès septembre 2026
<p>Travailler, dans le cadre du groupe inter-académique Grand Est, à une meilleure coordination des calendriers et pratiques de recrutement BOE.</p>	Réunions tenues ; pistes identifiées	Dès 2026
<p>Mettre en place un accompagnement systématique des personnes recrutées, dès l’affectation (entretien, identification des besoins).</p>	Nombre d’agents contactés ; suivis réalisés	Chaque année
<p>Réaliser des points d’étape d’intégration à la demande des agents recrutés.</p>	Points d’étape réalisés	Chaque année
<p>Sensibiliser les services RH à l’annonce anticipée de la zone d’affectation, lorsque cela est possible.</p>	Messages diffusés ; pratiques repérées	Sur la durée du plan
<p>Diffuser les guides de recrutement non discriminant (Défenseur des droits et Éducation nationale).</p>	Guides accessibles ; consultations	Dès 2026
<p>Articuler les actions de recrutement inclusif avec le dispositif académique de signalement des discriminations (information croisée des acteurs).</p>	Echanges d’information	Sur la durée du plan

AXE 3 – MAINTIEN DANS / EN EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Actions / mesures	Indicateurs possibles	Echéance
<p>Informier et accompagner vers la reconnaissance du handicap : Rendre plus visible les interlocuteurs, leurs rôles respectifs et mettre à disposition un guide des dispositifs mobilisables.</p>	<p>Rubrique en ligne ; fréquentation ; guide créé et diffusé</p>	<p>Dès 2026</p>
<p>Mieux accompagner les parcours en informant de façon régulière sur l'intérêt de déclarer la reconnaissance administrative, en rappelant la confidentialité.</p>	<p>Actions d'information réalisées, publications dans la newsletter « Trait d'union »</p>	<p>Chaque année</p>
<p>Recruter un psychologue clinicien dédié à l'accompagnement individuel des agents confrontés à des situations de souffrance psychique, dans le cadre du renforcement des dispositifs de soutien en santé mentale.</p>	<p>Recrutement effectif du psychologue clinicien</p>	<p>A partir de 2026</p>
<p>Favoriser une meilleure articulation entre handicap et prévention des risques professionnels avec les acteurs de la santé et de la prévention en développant des actions coordonnées de prévention.</p>	<p>Réunions croisées ; actions conjointes</p>	<p>Sur le long du plan</p>
<p>Mettre à disposition des procédures détaillées et actualisées pour les demandes d'aménagement, par type d'aménagement (catalogue FIPHFP).</p>	<p>Procédures publiées</p>	<p>Dès 2026</p>
<p>Créer et diffuser un guide sur les différents dispositifs de maintien et d'accompagnement des parcours</p>	<p>Création et diffusion effectives</p>	<p>Début 2026</p>
<p>Continuer de développer une rationalisation de l'utilisation des crédits handicap (réaffectation de matériels, clarification compensation/prévention, information des acteurs concernés par la prise en charge).</p>	<p>Matériels réaffectés ; pratiques harmonisées et communiquées</p>	<p>Chaque année</p>
<p>Renforcer la coordination globale des acteurs du maintien dans l'emploi avec les acteurs externes afin de faciliter l'accompagnement et de fluidifier les parcours professionnels (mobilisation de dispositifs d'accompagnement via les structures telles que Cap Emploi / LADAPT).</p>	<p>Dispositifs mobilisés ; Existence de temps d'échanges ou de concertation entre acteurs du maintien dans l'emploi selon les situations.</p>	<p>Sur le long du plan</p>

ANNEXE 1 : Les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Les droits des personnes en situation de handicap sont liés au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) de l'agent concerné, la catégorie la plus connue étant **la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** par la MDPH, mais il en existe d'autres telles que définies par l'article L5212-13 du code du travail :

- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" (CMI) portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

La RQTH est délivrée pour de nombreuses maladies et limitations, y compris pour des personnes ayant déjà le statut de fonctionnaire. Les personnes souhaitant l'obtenir sont invitées à contacter la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département où elles résident. Celle-ci leur fournira toutes les informations utiles et les formulaires nécessaires (ces derniers sont aussi disponibles dans les mairies).

ANNEXE 2 : Focus sur les postes adaptés

Les affectations sur PACD ouvrent aux enseignants le bénéfice d'une mise à disposition auprès d'un organisme tel que le CNED pour une période d'un an renouvelable dans la limite de 3 ans.

Les affectations sur PALD permettent aux enseignants, 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. Les affectations au centre national d'enseignement à distance (CNED) sont limitées par un contingent spécifique et réservé aux situations d'agents présentant une pathologie chronique invalidante nécessitant l'exercice d'un emploi à domicile, qu'ils disposent d'une reconnaissance administrative BOE ou non.

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

Avant toute affectation d'un enseignant au CNED, il convient de s'assurer que :

- le candidat maîtrise l'usage des outils numériques, l'ensemble des missions assurées par un enseignant au CNED étant complètement liées à l'utilisation quotidienne des nouvelles technologies (applicatifs métiers, tutorat à distance....)
- que l'état de santé de l'agent et les limitations liées à son handicap, permettent, avec la mobilisation des moyens de compensation adaptés, d'assurer l'intégralité des fonctions et des tâches attendues par l'institution³.
- Que des supports soient disponibles.

³ **Référence** : cadre d'exercice des missions de l'enseignant affecté au CNED, diffusé en 2018 auprès des directeurs des ressources humaines des académies, comprenant les corrections numériques écrites ou orales, le tutorat hebdomadaire obligatoire, la participation aux réunions pédagogiques hebdomadaires par classe virtuelle, la participation aux formations aux outils du CNED d'accompagnement pédagogique...

Liste des abréviations

AESH : accompagnant d'élève en situation de handicap

APSH : accompagnant pour un personnel en situation de handicap

ATSS : filière administrative, technique, sociale et santé

BOE : bénéficiaire de l'obligation d'emploi

CGFP : code général de la fonction publique

CHA : correspondant handicap académique

CMI : carte mobilité inclusion

CNED : centre national d'enseignement à distance

CSA : comité social d'administration

DGRH : direction générale des ressources humaines

DHIP : département handicap et inclusion professionnelle, rattaché à la DGRH

DSDEN : direction des services départementaux de l'Éducation nationale

ESAT : établissement et service d'aide par le travail

ETP : équivalent temps plein

FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

GT : groupe de travail

LADAPT : association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

LSF : langue des signes française

LTFP : loi de transformation de la fonction publique

MDPH : maison départementale des personnes handicapées

PACD : poste adapté courte durée

PALD : poste adapté longue durée

PCH : prestation de compensation du handicap

PPR : périodes préparatoires au reclassement

QVCT : qualité de vie et des conditions de travail

RH : ressources humaines

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés

RSU : rapport social unique

SAGAA : service académique de gestion des AESH, APSH et AED en CDI

SAPEP : service de l'accompagnement des personnels et de l'évolution professionnelle

SEEPH : semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées