



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
des ressources humaines**

Service des politiques sociales et des personnels ingénieurs,
administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé et
des bibliothèques
Sous-direction des politiques sociales
Département du handicap et de l'insertion professionnelle

n° 2026-

72 rue Regnault
75013 Paris

Paris, le **12 MAI 2026**

Mesdames et Messieurs les rectrices et recteurs de
région académique

Mesdames et Messieurs les rectrices et recteurs
d'académie

Madame et Messieurs les vice-recteurs

Mesdames et Messieurs les présidentes et
directrices et présidents et directeurs des
établissements publics du ministère chargé de
l'enseignement supérieur et de la recherche

Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs
des établissements publics de l'enseignement
scolaire, de la jeunesse et des sports,

Madame la cheffe du service de l'action
administrative et des moyens

Objet : Plan national d'action handicap et inclusion professionnelle (2026–2031).

La mise en œuvre d'une politique volontariste en faveur de l'inclusion professionnelle des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude constitue un engagement prioritaire de nos ministères.

Les efforts déployés ces dernières années ont conduit à des progrès significatifs, tant en matière d'évolution du taux d'emploi que dans l'accompagnement des personnels concernés. Toutefois, malgré ces résultats encourageants, **l'objectif de 6%** de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi n'est pas encore atteint. Ainsi, cette situation nous invite à intensifier nos actions, d'autant que le renouvellement démographique majeur attendu au sein de la fonction publique offre une occasion privilégiée de renforcer l'inclusion dès les prochains recrutements.

La progression du taux d'emploi implique un accompagnement renforcé des agents en situation de handicap ou d'inaptitude. Il s'agit de répondre, dans des délais raisonnables, aux demandes d'aménagements de poste et d'éviter la désinsertion professionnelle en mobilisant l'ensemble des dispositifs de maintien dans l'emploi.

A cet effet, le portage stratégique et transversal de la politique handicap et inclusion professionnelle doit se poursuivre à tous les niveaux – national et local. Cette dynamique a vocation à reposer sur une communauté de correspondants et de référents handicap professionnalisés et respectivement mobilisés pour le pilotage de cette politique et l'accompagnement de proximité des agents.

Pour répondre à ces enjeux, **le plan national d'action handicap et inclusion professionnelle 2026-2031** traduit, à l'échelle de nos trois ministères, la volonté d'inscrire durablement cette politique au cœur des ressources humaines.

Elaboré à l'issue d'une concertation approfondie avec les organisations syndicales, ce plan s'articule autour de six axes structurants visant les objectifs suivants :

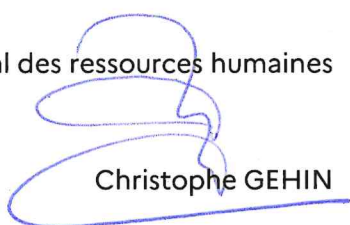
- augmenter le recrutement de personnes en situation de handicap et sécuriser la première année d'exercice ;
- favoriser le maintien dans l'emploi et accompagner l'évolution des parcours professionnels ;
- développer une culture partagée de l'inclusion ;
- améliorer l'accessibilité des environnements de travail ;
- assurer un suivi de proximité des personnels concernés en s'appuyant sur des réseaux professionnels dédiés et sur des moyens humains et financiers renforcés ;
- mettre en œuvre une gouvernance stratégique pour inscrire la politique handicap au cœur des politiques de ressources humaines.

La réussite de cette démarche repose sur la mobilisation de l'ensemble des acteurs, responsables des ressources humaines, encadrants, personnels médico-sociaux, correspondants et référents handicap, ainsi que sur l'engagement collectif de chaque service.

Dans cette optique, votre mobilisation est nécessaire pour décliner les mesures opérationnelles de ce plan et mettre en place les instances locales de pilotage et de suivi qui permettront de s'assurer de l'engagement des actions et d'en mesurer les effets.

Les équipes de la DGRH sont pleinement mobilisées et disponibles pour appuyer vos équipes dans la mise en œuvre ambitieuse et efficace de ce plan.

Le directeur général des ressources humaines



Christophe GEHIN