



Promouvoir l'inclusion du personnel éducatif handicapé par le dialogue social dans l'éducation

Conformément à l'article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), les États parties « reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées » (Nations Unies, 2006).

L'emploi des personnes handicapées en Europe :

L'égalité des chances en matière d'emploi est souvent mesurée à l'aide de **l'écart en matière d'emploi des personnes handicapées**, c'est-à-dire la différence entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes non handicapées.

En 2024, l'écart en matière d'emploi des personnes handicapées dans l'UE-27 était de 24 %*

Un emploi inclusif pour tous :

Une éducation inclusive ne peut voir le jour sans l'intégration de personnes handicapées au sein même du personnel éducatif. Les enseignants handicapés peuvent apporter **une contribution unique** aux pédagogies inclusives, à l'égalité et à la lutte contre la discrimination. Cependant, la représentation des personnes handicapées au sein du personnel éducatif reste faible et les professionnels de l'éducation handicapés sont confrontés à des **obstacles considérables qui entravent leur entrée dans la vie professionnelle et leur progression de carrière** (Neca et al., 2022).

* Eurostat. (2025). Écart d'emploi lié au handicap selon le niveau de limitation d'activité et le sexe (source EU-SILC)

Obstacles à l'emploi inclusif des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation :

Enseignants stagiaires

- ❌ Procédures d'admission excluant
- ❌ Soutien insuffisant dans les établissements d'enseignement supérieur
- ❌ Crainte des conséquences négatives associées à la divulgation d'un handicap
- ❌ Faible taux de divulgation, entraînant un accès réduit à des aménagements pendant la formation
- ❌ Attitudes négatives de la part des pairs et du corps enseignant
- ❌ Normes professionnelles qui renforcent les définitions étroites et discriminatoires de « l'enseignant compétent ».
- ❌ Réticence des chefs d'établissement à embaucher des enseignants handicapés

Enseignants en activité

- ❌ Accessibilité limitée et ressources insuffisantes sur le lieu de travail
- ❌ Attitudes négatives et perception de compétences plus faibles de la part des collègues
- ❌ Crainte des conséquences négatives associées à la divulgation d'un handicap
- ❌ Faible taux de divulgation, entraînant un accès réduit à des aménagements sur le lieu de travail
- ❌ Obstacles institutionnels et personnels à l'accès à des postes de direction formels et informels
- ❌ Accès limité aux possibilités de perfectionnement professionnel
- ❌ Disponibilité limitée de données relatives au handicap



« Rien sur nous sans nous » :

Recommandations politiques pour l'emploi inclusif des personnes handicapées :

1. Élaborer des politiques inclusives en matière d'enseignement avec les partenaires sociaux du secteur de l'éducation, en impliquant activement les personnes handicapées, afin de garantir que les systèmes éducatifs reflètent toute la diversité de l'expérience humaine ;
2. Veiller à ce que les politiques de recrutement et d'emploi dans le secteur de l'éducation soient conçues, mises en œuvre et contrôlées conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (ONU, 2006), avec des mécanismes de responsabilité clairs ;
3. Investir dans la formation du personnel éducatif à l'égalité des personnes handicapées et à la lutte contre la discrimination afin de prévenir la discrimination et de promouvoir des lieux de travail inclusifs ;
4. Collecter des données sur le handicap du personnel éducatif conformément à la législation nationale sur la protection des données et les utiliser pour contrôler les pratiques en matière d'emploi afin de garantir l'égalité des chances et la mise en place d'aménagements raisonnables ;
5. Soutenir la sensibilisation et l'échange de connaissances sur le handicap en créant et en participant activement à des réseaux, des forums et des événements où les organisations de personnes handicapées peuvent mener et orienter les discussions ;
6. Investir dans l'environnement d'apprentissage physique et numérique afin de garantir que les nouveaux établissements d'enseignement soient conçus de manière inclusive et que les établissements existants soient pleinement accessibles à tous les employés ;
7. Veiller à ce que les établissements d'enseignement reçoivent un financement suffisant pour investir dans des ressources permettant de favoriser la pleine inclusion du personnel éducatif handicapé, notamment en lui donnant accès à tous les aménagements physiques, numériques et technologiques nécessaires ;
8. Garantir la participation significative des personnes handicapées à tous les mécanismes de dialogue social dans les établissements scolaires, ainsi qu'aux niveaux local, régional et national ;
9. Intégrer et surveiller les droits des personnes handicapées dans les mécanismes de dialogue social afin de garantir qu'ils soient pris en compte dans les politiques et les accords ;
10. Soutenir la formation et le renforcement des capacités des partenaires sociaux en ce qui concerne les droits des personnes handicapées, les politiques d'emploi inclusives et les questions intersectorielles plus larges liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion sur le lieu de travail.



Constituer un corps enseignant inclusif qui reflète la diversité des communautés qu'il sert, notamment en termes d'origine ethnique, de langue, de culture, de genre, de handicap et de milieu social. Cela implique de lutter contre les stéréotypes et les obstacles souvent invisibles qui empêchent certains groupes d'envisager une carrière dans l'enseignement.

(Consensus de Santiago, UNESCO, 2025, p. 7)