



# PLAN HANDICAP ET INCLUSION

MINISTÈRE DES ARMÉES

2019 > 2021



PLAN HANDICAP  
ET INCLUSION

MINISTÈRE DES ARMÉES

2019 › 2021



© V. BESNARD

## ÉDITO DE LA MINISTRE DES ARMÉES

L'engagement au ministère des armées, qu'il soit vécu sous l'uniforme ou non, est porteur des valeurs d'honneur et de courage, de camaraderie et de solidarité. Elles trouvent naturellement leur place dans le projet de société inclusive porté par le gouvernement et décliné dans nos rangs par le plan handicap et inclusion 2019-2021.

Le ministère des armées fait figure de précurseur dans l'attention particulière portée au handicap et aux blessés. L'obligation d'emploi, fixée par la loi du 10 juillet 1987, est depuis longtemps dépassée. Ce 6<sup>e</sup> plan handicap, doté de 5,7 millions d'euros, traduit notre volonté d'aller plus loin, de ne pas seulement nous satisfaire des obligations légales mais de changer notre perception entière du handicap.

Cette volonté vient à l'appui de l'effort inédit de recrutement de personnel civil mené par le ministère notamment pour relever le défi des compétences : des conventions de partenariat ont été signées l'été dernier pour l'intégration des personnes porteuses du syndrome d'Asperger, qui présentent des qualités singulières hautement recherchées dans des domaines aussi pointus que le renseignement et la cyberdéfense. Ce que la société peut considérer comme un handicap, nous le considérons comme un atout.

Le plan handicap et inclusion 2019-2021 renforce également l'attention portée aux militaires blessés dans leur parcours de reconversion en facilitant la mobilité, œuvrant ainsi à lever les appréhensions et inciter à la prise de responsabilités.

Par la formation et la responsabilisation du commandement militaire et des managers civils, il contribue à changer le regard sur le handicap pour que chacun voit ses compétences reconnues et valorisées, et puisse être placé dans les meilleures conditions de réussite et d'épanouissement professionnels. Il pérennise aussi l'engagement ministériel dans la démarche interministérielle du DuoDay.

Enfin, il comprend pour la première fois, un volet relatif à l'accessibilité numérique.

Inclure les personnes en situation de handicap n'est pas le domaine réservé des professionnels des réseaux médico-sociaux, prévention ou handicap, dont je souhaite ici saluer l'engagement, il concerne chacun d'entre nous sans distinction de statut ou de niveau hiérarchique. C'est une exigence pour le ministère et pour tous, afin que chacun puisse s'épanouir et mettre ses compétences au service de la Nation.

**Florence PARLY,**  
*Ministre des armées*





© E. RABOT - SGA/COM

## LE MOT DU HAUT FONCTIONNAIRE À L'INCLUSION ET AU HANDICAP

La politique volontariste et ambitieuse du ministère des armées en matière de recrutement et d'insertion des personnes en situation de handicap résulte d'une exigence ancienne de solidarité envers les blessés, depuis la création de l'INI par Louis XIV. Le renforcement de l'accompagnement des blessés ces dernières années ainsi que les cinq plans Handicap intervenus depuis 2004 ont conduit à une professionnalisation accrue des acteurs et à un taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 7,14% considéré comme exemplaire.

Le rapport que j'ai rédigé en novembre 2017 sur les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap dans le cadre de leur activité professionnelle a cependant montré des voies de progrès et je me réjouis qu'un grand nombre de ses propositions soient reprises dans ce plan handicap et inclusion 2019-2021. L'ambition ne saurait se limiter, en effet, aux seules actions du domaine des ressources humaines, sans aucun doute essentielles, qu'elles portent sur le recrutement, l'aménagement des postes de travail ou la sensibilisation du management et des collectifs de travail ; elle doit aussi intégrer des orientations vigoureuses mobilisant d'autres acteurs du ministère, en particulier pour l'accessibilité bâtementaire, des sites et des applications métier, ou encore des standards téléphoniques.

Ces actions figurent désormais dans le nouveau plan 2019-2021 dont le titre reprend cette notion d'inclusion, si importante pour le quotidien des personnes concernées. Ce plan fixe des objectifs précis destinés à la promouvoir, avec la participation effective des personnes en situation de handicap elles-mêmes. Il reprend également certains objectifs fixés par le comité interministériel du handicap (CIH) et une partie de la première contribution du ministère au CIH du 25 octobre 2018. Orientés non seulement vers les agents du ministère mais également vers les publics en relation avec lui, nos engagements interministériels portent également sur l'amélioration de l'accueil des jeunes en situation de handicap à la journée défense et citoyenneté et au sein de nos grandes écoles d'ingénieurs.

Cette ambition renouvelée d'une approche plus inclusive des agents et des publics du ministère en situation de handicap nécessite l'engagement de l'ensemble des directions et services. L'inclusion est l'affaire de tous. La réussite du plan handicap et inclusion 2019-2021 repose sur son appropriation par tous les acteurs et sur l'engagement de chacun.

**Anne RIEGERT,**  
*Inspectrice civile de la défense*



## SOMMAIRE

→ <b>AXE 1</b> <i>Mobiliser les compétences afin de relever le défi du recrutement</i>	Page 06
→ <b>AXE 2</b> <i>Garantir un aménagement des postes de travail adapté aux situations de chacun en optimisant les délais et en maîtrisant les ressources disponibles</i>	Page 08
→ <b>AXE 3</b> <i>Maintenir et améliorer l'efficacité professionnelle par une meilleure prise en compte de la fatigabilité de certaines personnes en situation de handicap</i>	Page 09
→ <b>AXE 4</b> <i>Faciliter l'intégration des personnels en situation de handicap au sein du ministère des armées</i>	Page 10
→ <b>AXE 5</b> <i>Faciliter la mobilité et les parcours professionnels</i>	Page 12
→ <b>AXE 6</b> <i>Améliorer l'accessibilité dans la pluralité de ses dimensions</i>	Page 13
<hr/>	
→ <b>Élaboration, mise en œuvre et suivi du plan handicap et inclusion 2019-2021</b>	Page 15
<hr/>	
→ <b>ENCARTS</b> <i>AFG Autisme - Construire une université ASPIE-FRIENDLY - Entretien avec le colonel BRULE, chef de la CABAT - Entretien avec un officier de l'armée de Terre blessé en service recruté en tant que civil au ministère des armées - L'aménagement d'horaires - Le télétravail - Le temps partiel - Le DUO DAY</i>	Page 16
<hr/>	
→ <b>ANNEXES</b> <i>Étude comparative sur les politiques du handicap dans le secteur privé et le secteur public Perception par les intéressés de la prise en compte du handicap au ministère des armées</i>	Page 21 Page 21 Page 24





## AXE 1

# MOBILISER LES COMPÉTENCES AFIN DE RELEVER LE DÉFI DU RECRUTEMENT

La politique active et dynamique menée par le ministère des armées a permis au ministère d'atteindre un taux d'emploi de personnes en situation de handicap (PSH) de 4,88 % en 2017 (hors autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi<sup>1</sup>). L'objectif du ministère est de porter ce chiffre à 6 % à l'horizon 2024 dans un contexte historique général de renouvellement rapide des générations, ce qui représente un flux annuel de 366 personnes disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé sur la période 2019-2024. Cet ensemble de mesures, ancré dans des valeurs de diversité et de solidarité nationale chères au ministère, porte cette ambition, avec un effort particulier pour répondre aux besoins en compétences critiques du ministère, majoritairement de niveau 1. Le ministère des armées sera également attentif au respect de cette obligation par les établissements publics placés sous sa tutelle.

### ↳ MESURE 1.1

#### AMÉLIORER LA VISIBILITÉ DE LA MARQUE EMPLOYEUR « CIVILS DE LA DÉFENSE » AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les perspectives d'emploi de personnel civil à tous les niveaux de responsabilité et quel que soit le secteur d'activité doivent être portées à la connaissance du public pour attirer et fidéliser les compétences, ainsi que le souligne dans son rapport annexé la loi n°2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense<sup>2</sup>. Cette mesure consiste à améliorer la visibilité, notamment par les réseaux sociaux, de la politique menée par le ministère en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

##### 1.1.1 DÉVELOPPER UNE INFORMATION MULTI-SUPPORTS DESTINÉE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Une documentation sera élaborée en lien avec les gestionnaires afin de rendre accessibles les informations élémentaires permettant de répondre aux questionnements des potentiels candidats en situation de handicap : métiers du ministère, lieux d'emploi, parcours professionnels types, aménagements et aides spécifiques susceptibles d'être apportés aux personnes en situation de handicap, processus de recrutement et points de contact. Ces contenus viendront notamment enrichir le site institutionnel du ministère sur Internet.

Pilotée par la DNH, la mesure, qui concerne l'ensemble de grands employeurs du ministère, sera mise en œuvre en lien avec la DICOD pour le premier semestre 2020.

##### 1.1.2 MONTER UNE CAMPAGNE DE RECRUTEMENT AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Une campagne de recrutement sera menée pour toucher spécifiquement les PSH afin de faire connaître le ministère des armées en tant qu'employeur de personnels civils menant une politique active d'insertion professionnelle et d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Cette mesure, pilotée conjointement par le SRHC et la DNH en lien avec la DICOD, sera mise en œuvre en 2020.

### ↳ MESURE 1.2

#### DYNAMISER LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DU MINISTÈRE PAR DES PARTENARIATS CIBLÉS

La politique d'insertion professionnelle des personnels en situation de handicap du ministère doit s'adapter à la diversité et la technicité des compétences dont le ministère a besoin. Cette mesure consiste à faciliter, par la mise en place de partenariats, la recherche de profils de candidats ciblés, dans une logique d'augmentation et de diversification des recrutements.

##### 1.2.1 CRÉER DES PARTENARIATS AVEC DES UNIVERSITÉS, DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE AINSI QUE DES GRANDES ÉCOLES

Afin de faire connaître le ministère des armées et d'augmenter le vivier de candidats potentiels en particulier dans les métiers en tension, des partenariats seront établis avec les universités, établissements d'enseignement supérieur et de recherche et grandes écoles formant aux compétences les plus recherchées par le ministère. Une offre de stages adaptée sera développée afin de permettre aux étudiants d'évaluer leur employabilité au sein du ministère.

Par ailleurs, dans le cadre du plan interministériel concernant les universités et les grandes écoles, le ministère veillera à une meilleure prise en compte, dans les écoles dont il assure la tutelle, des besoins particuliers des élèves civils, des enseignants ou personnels de soutien en situation de handicap.

Cette mesure, pilotée par la DNH en collaboration avec le SRHC et les directions exerçant la tutelle des écoles, sera progressivement mise en œuvre sur la durée du plan.

1 - Le taux de BOE de tous types au ministère des armées est de 7,14 % en 2017

2 - En décembre 2017, le ministère emploie 61 329 personnels civils (source : bilan social 2017 du ministère des armées)



### 1.2.2 FACILITER L'ACCUEIL EN APPRENTISSAGE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'apprentissage constitue à la fois une voie d'accès à la formation et, à échéance, une potentialité d'insertion professionnelle pour le jeune et de recrutement pour le ministère. L'objectif fixé par le comité interministériel du handicap du 20 septembre 2017 est d'accueillir, pour chaque campagne de recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'Etat, au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap.

La DNH et le SRHC favoriseront l'accès des PSH aux contrats d'apprentissage du ministère en s'appuyant sur les partenariats mis en place avec les établissements de l'enseignement supérieur et en en développant d'autres dans le secondaire pour répondre aux besoins les plus critiques du ministère. L'opportunité d'un partenariat avec les Cap'Emploi sera également étudiée. Cette mesure sera mise en œuvre sur la durée du plan.

### 1.2.3 INTÉGRER DES AUTISTES ASPERGER DANS DES EMPLOIS OÙ LEURS COMPÉTENCES SONT RECONNUES

Le ministère a signé le 19 juillet 2018 une convention pour favoriser l'insertion professionnelle et l'intégration d'autistes Asperger au sein du MINARM avec l'association AFG Autisme et l'université de Toulouse. La DNH pilotera la mise en œuvre de cette convention en liaison avec les employeurs du ministère intéressés par leurs compétences singulières, en particulier dans les métiers de l'informatique, du numérique, de l'exploitation de l'imagerie satellitaire et de la cyberdéfense. Les premiers recrutements interviendront courant 2019. L'extension à d'autres domaines d'activité sera également explorée.

### 1.2.4 RENFORCER LES PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS DU HANDISPORT ET DU SPORT ADAPTÉ

La DNH renforcera ses liens avec le centre national des sports de la défense et se rapprochera de la fédération française handisport et des fédérations sportives ayant délégation pour gérer dans leurs disciplines respectives les sportifs en situation de handicap afin de valoriser auprès des sportifs en situation de handicap les voies de recrutement qui leur sont ouvertes au sein du ministère des armées permettant leur insertion professionnelle après leur parcours sportif.

Cette mesure sera initiée par la DNH en 2019, en lien avec SRHC.

## ▾ MESURE 1.3

### FACILITER L'ACCÈS DES MILITAIRES BLESSÉS AUX EMPLOIS CIVILS

Dans le cadre d'une réflexion transverse associant les cellules d'aide aux blessés des armées, le service de santé des armées, l'office national des anciens combattants et des victimes de guerre (ONAC-VG), l'agence de reconversion de la Défense (ARD) et les CMG/SPAC<sup>3</sup>, la DRH-MD proposera des mesures concrètes afin de structurer et dynamiser une collaboration transverse visant l'amélioration significative de l'accès de ces militaires aux emplois civils du ministère.

#### 1.3.1 FORMALISER LES PARCOURS POSSIBLES DES MILITAIRES BLESSÉS EN VUE D'UNE RECONVERSION DANS LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE AU SEIN DU MINISTÈRE

Afin de fluidifier les parcours de reconversion des blessés envisageant une reconversion dans la fonction publique civile, les diverses situations (droits statutaires, types de situation médico-sociale, etc.) seront décrites. Pour chaque parcours identifié, les modalités de collaboration seront précisées et décrites sous forme de processus. Le résultat de ces travaux sera traduit en documents opérationnels destinés aux agents en charge de l'accompagnement et de la reconversion des militaires blessés, d'une part, et en supports d'information détaillés pour les blessés, d'autre part. À terme, ces éléments pourraient notamment être intégrés dans la maison numérique du blessé.

#### 1.3.2 STRUCTURER LA COORDINATION TRANSVERSE DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS CONCERNÉS

La gestion de bout-en-bout du processus d'accompagnement et de reconversion des militaires blessés implique de multiples acteurs et peut nécessiter, pour des cas complexes ou sensibles, la mise en place d'une coordination et d'un pilotage transverse. Les conditions et modalités de mise en œuvre de cette coordination seront définies pour un début de mise en œuvre en 2019.

#### 1.3.3 COMMUNIQUER LES PROFILS DES MILITAIRES BLESSÉS AUX CHAÎNES DE RECRUTEMENT CIVILES

Les curriculum vitae de militaires blessés envisageant une reconversion dans la fonction publique civile au sein du ministère seront mis à disposition des CMG/SPAC et des employeurs, par bassin d'emploi et de manière ciblée. Cette mesure, qui peut par exemple prendre la forme d'une CVthèque, vise à multiplier les opportunités de rencontre entre les besoins des employeurs et les projets professionnels des militaires blessés.

#### 1.3.4 EXPÉRIMENTER PUIS ÉTENDRE L'UTILISATION D'UNE « CLAUSE DU BLESSÉ » DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Cette mesure vise à amener les entreprises avec lesquelles le ministère est en relation à s'engager en faveur du handicap et des militaires blessés et à proposer des opportunités de mise en situation en milieu professionnel ou de parcours en entreprise au bénéfice d'un militaire blessé en opération de guerre ou au cours d'une opération définie à l'article L.4138-3-1 du code de la défense. Elle consiste à insérer une clause dans les règlements de consultation des entreprises qui engage les candidats à accueillir un ou plusieurs militaires blessés dans le cadre de la réalisation des prestations objet du marché, en cas d'attribution du marché. Cette clause innovante, conçue et portée par le SPAC, sera expérimentée sur plusieurs marchés dès la fin 2018, en lien avec l'ARD et les cellules d'aide aux blessés, chargées notamment d'identifier les bénéficiaires et de déterminer les modalités des parcours avec les fournisseurs et les intéressés.

Compte tenu du vivier des militaires blessés, majoritairement localisé hors Ile-de-France, cette expérimentation sera étendue dès 2019 à certains achats réalisés par le ministère en province.

Par ailleurs, à terme seront étudiées les possibilités d'ajustements réglementaires du code de la défense en vue d'élargir le panel de militaires blessés éligibles et la mobilisation d'acheteurs hors ministère, tels que les plateformes régionales des achats placées auprès des préfets et les établissements publics relevant de la défense.





## AXE 2

# GARANTIR UN AMÉNAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL ADAPTÉ AUX SITUATIONS DE CHACUN EN OPTIMISANT LES DÉLAIS ET EN MAITRISANT LES RESSOURCES DISPONIBLES

L'aménagement du poste de travail est un droit pour les PSH. Afin d'en assurer l'effectivité, le ministère a développé progressivement une offre d'accompagnement et de moyens de compensation adaptée aux situations de chacun. Les mesures suivantes visent à accentuer cet effort permanent en vue de recruter de nouvelles compétences et d'assurer le maintien des personnels dans leur emploi, alors que les ressources du fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) sont plus contraintes.

### ↳ MESURE 2.1

#### SIMPLIFIER ET ACCÉLÉRER L'ACCÈS AUX PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET D'AMÉNAGEMENT DE POSTE

Cette mesure consiste à faciliter l'accès des PSH aux prestations d'aménagement de poste et d'accompagnement, et à en améliorer les délais de mise en œuvre.

##### 2.1.1 COMMUNIQUER À CHAQUE AGENT LES COORDONNÉES DE SON CONSEILLER HANDICAP

Les missions de conseil des délégués handicaps régionaux et relais locaux auprès des PSH et des managers feront l'objet d'une campagne de communication. Dès 2019, afin de faciliter le recours à leurs services, la DNH actualisera périodiquement sur SGA Connect la liste des conseillers handicap et leur périmètre de compétences ; un message individuel sera par ailleurs adressé annuellement à chaque personnel civil du ministère afin de lui fournir l'ensemble de ces informations et, notamment, lui préciser les modalités de contact de ses correspondants handicap.

##### 2.1.2 ÉTENDRE LA GAMME DES PRODUITS ET PRESTATIONS ACCESSIBLES SUR DES MARCHÉS MINISTÉRIELS OU RÉGIONAUX

Pour faciliter la commande de prestations et de matériels adaptés à la situation de chacun, la DNH poursuivra la mise en place progressive et le pilotage de marchés ministériels mutualisés au niveau national (téléphonie adaptée, matériel pour les mal voyants) ou régional (équipements de bureau et transport adapté). Cette mesure, qui s'échelonne sur la durée du plan, vise à la fois à simplifier et accélérer l'accès à la commande publique (expression de besoin et recherche de produits simplifiées, commande sur catalogues plutôt que recherche de devis), à réduire significativement les délais de satisfaction des besoins des bénéficiaires et à maîtriser le coût des prestations récurrentes. Un premier marché relatif à l'accompagnement psycho-professionnel sera mis en place au 1<sup>er</sup> semestre 2019, en lien avec le service de santé des armées.

### ↳ MESURE 2.2

#### MOBILISER DE NOUVELLES SOURCES DE FINANCEMENT

Afin de compléter les ressources budgétaires qu'il consacre à sa politique handicap et les crédits qui lui sont accordés par le FIPHFP, le ministère maximisera le recours à des participations financières et à des prestations proposées par des organismes tiers (Pôle emploi SAMETH, ARS...). Cette mesure consiste à identifier l'ensemble de ces dispositifs puis à mettre à disposition des acteurs de proximité, dès 2019, un guide présentant ceux auxquels le ministère pourra recourir au profit de ses personnels et explicitant les conditions et modalités selon lesquelles il est possible d'y faire appel.

### ↳ MESURE 2.3

#### OPTIMISER L'EMPLOI DES RESSOURCES BUDGÉTAIRES CONSACRÉES À L'AMÉNAGEMENT ET À L'ACCOMPAGNEMENT

Le présent plan s'inscrit dans une ambition forte : porter à 6% la part du personnel civil se trouvant en situation de handicap à l'horizon 2024, dans un contexte de renouvellement générationnel d'ampleur historique. Cet objectif, qui se traduira par une augmentation sensible des besoins d'accompagnement et de compensation, renforce l'exigence de maîtrise des crédits disponibles et de leur utilisation. Afin d'améliorer celle-ci et de permettre une meilleure efficacité de la dépense, la présente mesure consiste à déconcentrer dès 2019 la gestion des ressources par type de dépense au niveau des acteurs locaux. Des recommandations seront en outre diffusées à l'ensemble du réseau afin d'intégrer dans les meilleures conditions, au cas par cas, la dimension économique dans l'analyse des moyens à mettre en œuvre pour accueillir, accompagner et compenser une situation de handicap et définir « l'approprié nécessaire ».

### ↳ MESURE 2.4

#### OPTIMISER LA GESTION LOGISTIQUE DES MATÉRIELS

Lorsqu'un agent quitte le ministère, il arrive que les matériels techniques dont il disposait dans le cadre de l'aménagement de son poste de travail soient encore parfaitement fonctionnels. Cette mesure consiste à améliorer les opportunités de réemploi de ces matériels au bénéfice d'autres agents. Elle sera engagée dès 2019 par un inventaire national des matériels concernés et sera poursuivie par la mise en place d'un processus facilitant leur affectation à un nouvel agent. Enfin, le ministère se mettra en capacité de proposer, chaque fois que cela est pertinent, certains matériels en attente de réaffectation à des personnes temporairement en situation handicapante et à des militaires blessés en situation de reprise progressive.







## AXE 3

# MAINTENIR ET AMÉLIORER L'EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE PAR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA FATIGABILITÉ DE CERTAINES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Certaines personnes en situation de handicap ressentent avec une acuité particulière la fatigue liée aux trajets, au rythme et à l'étendue des périodes de présence sur le lieu de travail, aux déplacements sur site et parfois à leurs obligations de soins. Cet ensemble de mesures vise à limiter le surcroît de fatigue pour l'agent tout en maintenant, voire en améliorant, son efficacité professionnelle et celle de son collectif de travail. Il s'agit de penser l'organisation du temps de travail comme une modalité d'aménagement approprié mise en œuvre lors de l'accueil d'un agent ou comme outil de maintien en emploi. Une approche pragmatique, au cas par cas, est privilégiée.

### ↳ MESURE 3.1

#### AMÉNAGER LA TEMPORALITÉ DU TRAVAIL

Obligation légale déclinée dans le guide du Défenseur des Droits, notamment lors de l'accueil d'un agent, l'aménagement raisonnable est un outil d'insertion professionnelle, d'inclusion et de maintien en emploi.

Adapter le rythme et l'étendue des périodes de présence d'un agent sur son lieu de travail constitue en soi une modalité d'aménagement de poste. Outre le temps partiel thérapeutique, décidé par un médecin, l'administration peut ainsi décider d'aménagements d'horaires, octroyer un temps partiel ou autoriser l'agent à être en télétravail jusqu'à 3 jours par semaine.

Cette mesure consiste à amener l'ensemble des acteurs concernés à proposer à l'agent ces possibilités comme des modalités d'aménagement du poste de travail lors de son accueil ou comme outil de maintien en emploi, chaque fois que l'employeur le juge compatible avec la nature des missions et les contraintes qui leur sont éventuellement associées. Elle vise tout à la fois à limiter la dégradation de l'état de santé de la PSH et à prendre en compte les exigences d'inclusion dans le collectif de travail et d'efficacité professionnelle, individuelle et collective.

Dès 2019, la DNH communiquera sur ces dispositifs à tous les acteurs concernés : RH de proximité, managers, médecins de prévention, délégués régionaux et relais locaux handicap.

### ↳ MESURE 3.2

#### ÉRIGER LA PRÉVENANCE EN EXIGENCE MANAGÉRIALE ET EXERCER UNE VIGILANCE COLLECTIVE

Dans l'organisation quotidienne du travail, le manager de proximité doit tenir compte de la situation particulière de chacun et veiller à mettre en place chaque fois que nécessaire une organisation du temps de travail adaptée à l'état de santé de l'agent handicapé tout en favorisant l'insertion dans le collectif de travail et l'efficacité collective. Les séances de sensibilisation et les formations destinées aux managers seront enrichies pour diffuser une culture de la prévenance et de la vigilance à l'égard de la fatigabilité importante liée à certains handicaps. Cette action complète et précise la mesure 4.1, et s'inscrit dans son calendrier.





## AXE 4

# FACILITER L'INTÉGRATION DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DU MINISTÈRE DES ARMÉES

**Le ministère des armées conduit une politique du handicap dynamique d'insertion professionnelle et d'inclusion. Ce sixième plan traduit la volonté du ministère de poursuivre ses efforts afin d'intégrer chacun dans les meilleures conditions.**

### ▾ MESURE 4.1

#### **POUSUIVRE LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET RENFORCER LES ACTIONS DE FORMATION LIÉES AU HANDICAP**

Cette mesure consiste à poursuivre les efforts conduits depuis le premier plan handicap en matière de sensibilisation des personnels et à renforcer la formation des managers et des gestionnaires RH, militaires et civils, aux problématiques du handicap et aux leviers d'inclusion dont ils disposent. Inclure la différence nécessite non seulement de comprendre la situation de l'autre mais également de connaître les dispositifs d'aide, d'aménagement, de compensation, d'accompagnement et d'adaptation. La sensibilisation des personnels permet également de changer progressivement les regards sur le handicap, y compris celui que portent les personnes handicapées sur elles-mêmes, et les aider à vaincre leurs réticences à déclarer un handicap au cours de leur vie professionnelle.

##### **4.1.1 METTRE À JOUR ET REDIFFUSER LE GUIDE « HANDICAP ET VIE PROFESSIONNELLE » DESTINÉ AUX AGENTS DU MINISTÈRE**

Afin d'améliorer l'information du personnel du ministère, militaire et civil, en particulier des managers et des gestionnaires des ressources humaines, la DNH réalisera une nouvelle édition du guide « Handicap et vie professionnelle » qui présente les acteurs de la chaîne médico-sociale et du handicap, les différentes voies de recrutement et d'accès aux aménagements et aides spécifiques (financières et organisationnelles) ainsi que les droits des personnes atteintes de handicap. Ce guide sera réédité au premier semestre 2020.

##### **4.1.2 MAXIMISER LA PARTICIPATION DES AGENTS AUX SESSIONS DE SENSIBILISATION SUR LE HANDICAP**

Les CMG/SPAC poursuivront leurs efforts de sensibilisation auprès des personnels. Ils demanderont avant chaque séance aux chefs d'organisme de s'assurer que leurs personnels participent effectivement à une des sessions organisées. Cette mesure sera prise en compte par les CMG, le SPAC et les employeurs militaires et civils dès 2019.

##### **4.1.3 FORMER LES CADRES AU MANAGEMENT RESPONSABLE ET AU MANAGEMENT DES ALTÉRITÉS**

Il s'agit d'inciter les cadres du ministère, militaires et civils, à suivre des formations au management responsable et au management des altérités, y compris du handicap. La DNH travaillera avec les organismes de formation du ministère afin d'intégrer des modules traitant du management responsable, incluant le volet handicap, dans les programmes de formations instituées des cadres militaires et civils, notamment du management de haut niveau. De plus, les correspondants handicap prendront contact avec les managers en contact avec des PSH pour les informer de l'existence de ces formations. Ces actions seront engagées dès 2019 pour produire tous leurs effets d'ici 2021.

##### **4.1.4 PRÉSENTER LES DISPOSITIFS HANDICAP DANS LES FORMATIONS AUX MÉTIERS DES RESSOURCES HUMAINES, DE L'ACTION SOCIALE ET DE LA PRÉVENTION**

En complément du guide « Handicap et vie professionnelle », la formation aux dispositifs d'inclusion des personnels en situation de handicap sera renforcée. A cette fin, la DNH travaillera avec les organismes de formation du ministère en vue d'étayer à l'horizon 2021 l'offre de formation métier proposée aux acteurs des chaînes ressources humaines, action sociale et prévention.

##### **4.1.5 MOBILISER LES RESPONSABLES DU MINISTÈRE POUR PÉRENNISER L'ENGAGEMENT MINISTÉRIEL DANS LE « DUODAY »**

Sous l'impulsion de la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, la direction des ressources humaines du ministère des armées a organisé pour la première fois un « Duoday » le 26 avril 2018 : durant une journée, un personnel du ministère accueille une personne en situation de handicap en recherche d'emploi et la fait participer à sa journée de travail. Pour cette première édition, une quarantaine de duos se sont ainsi formés dans les directions et services du ministère, à Paris et en régions.

Le ministère encouragera la participation des agents du ministère à cet événement et mobilisera chaque année les responsables de tous niveaux en vue de tripler le nombre de duos formés sur la durée du plan. La DNH est chargée de piloter cette action, qui sera mise en œuvre dès 2019.



## ▾ MESURE 4.2

### AMÉLIORER ET INDIVIDUALISER LES DISPOSITIFS D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT

Parce que réussir l'inclusion d'une personne au sein d'un collectif de travail peut nécessiter l'attention de tous, le ministère a décidé de mettre en place plusieurs dispositifs d'accueil et d'accompagnement, adaptés aux particularités de chacun. Cette mesure concerne non seulement l'agent qui prend son poste mais également, lorsque cela s'avère pertinent, son entourage professionnel immédiat.

#### 4.2.1 DÉVELOPPER L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-PROFESSIONNEL

Le ministère propose à certaines personnes un accompagnement médico-professionnel individualisé afin de sécuriser leur intégration et d'en améliorer les conditions. La DNH développera progressivement une offre nationale prenant en compte les besoins du plus grand nombre et la diversité des situations : autisme, handicap psychique, handicap physique, séniors... Ainsi, dès le premier semestre 2019, elle proposera, au travers d'un marché public ministériel, des prestations d'accompagnement au bénéfice des personnes en situation de handicap psychique.

#### 4.2.2 ACCOMPAGNER LE COLLECTIF DE TRAVAIL LORS DE L'AFFECTATION D'UN AGENT EN SITUATION DE HANDICAP

Chaque fois que nécessaire et avec l'accord de l'agent, le ministère souhaite apporter aux personnels accueillant, au sein de leur équipe, un agent en situation de handicap, les clés de compréhension qui leur permettront d'adapter leur comportement et d'éviter des situations susceptibles de générer des difficultés, en particulier dans le cas de handicaps non visibles. Ainsi, sont actuellement en ligne sur le site Handicap de SGA Connect plusieurs supports numériques concernant le handicap psychique.

En 2019, la DNH complètera ces dispositifs par une offre de prestations d'accompagnement des managers de proximité et collègues de travail afin d'améliorer l'accueil et l'inclusion des personnes en situation de handicap psychique. Par la suite, le principe en sera progressivement élargi à d'autres types de handicap.

#### 4.2.3 PROPOSER ET VALORISER LE TUTORAT D'AGENTS HANDICAPÉS

Être tuteur d'agents en situation de handicap peut nécessiter un investissement important tant en termes de formation, qu'en termes de disponibilité et d'implication personnelle. Le ministère s'attachera à valoriser cette démarche volontaire et altruiste proposée pendant l'année probatoire, notamment dans le cadre de l'évaluation professionnelle, dans le respect de l'identité de l'agent accompagné.

La DNH se rapprochera des gestionnaires de personnels militaires et civils au 1<sup>er</sup> semestre 2020 afin de déterminer les possibilités et modalités de valorisation de ce type d'engagement.





## AXE 5

# FACILITER LA MOBILITÉ ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Chaque agent du ministère doit pouvoir maintenir et enrichir ses compétences tout au long de sa vie professionnelle, par son parcours et par la formation. L'enquête menée par la sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective de la DRH-MD auprès des PSH montre que certains agents renoncent d'eux-mêmes à l'accès aux formations (29 %) ou à certains postes (49%). Les mesures suivantes visent ainsi à améliorer l'information des agents sur les postes ouverts à la mobilité et sur les possibilités d'accès à la formation, et à leur proposer des prestations de conseil en matière de mobilité et de parcours professionnel.

### ▾ MESURE 5.1

#### AMÉLIORER LES INFORMATIONS DE CONTEXTE PORTÉES SUR LES FICHES DE POSTE

Cette mesure consiste à rechercher une amélioration des informations portées sur les fiches de poste afin que des candidats potentiels en situation de handicap puissent évaluer au mieux les conditions de travail, les éventuelles contraintes du poste et les possibilités d'aménagement avant de présenter leur candidature. Le SRHC et la DNH conduiront conjointement cette réflexion et adapteront si nécessaire le modèle de fiche de poste et son guide rédactionnel pour le deuxième semestre 2020.

Cette mesure a vocation à terme à s'appliquer aux autres gestionnaires de personnels civils.

### ▾ MESURE 5.2

#### INCITER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP À RECOURIR À L'OFFRE DE CONSEIL « MOBILITÉ CARRIÈRE »

L'objectif de cette mesure est d'aider les personnes qui le souhaitent à devenir acteur de leur parcours professionnel, en bénéficiant d'un conseil et d'un accompagnement à la mobilité fonctionnelle et géographique, dans des conditions de confidentialité adaptées. À cet effet, le rôle des « conseillers mobilité carrière » (CMC) des CMG/SPAC sera rappelé dans les actions de communication à destination des PSH et, en liaison avec les délégués régionaux handicap, les CMC apporteront de façon proactive et individualisée leur concours aux PSH pour accompagner ceux qui le souhaitent dans leur parcours professionnel.

Cette mesure sera mise en œuvre par les CMG et par le SPAC au plus tard au premier semestre 2019.

### ▾ MESURE 5.3

#### FACILITER L'ACCÈS DES PERSONNELS HANDICAPÉS DU MINISTÈRE À LA FORMATION ET FAIRE CONNAÎTRE LES MODALITÉS PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT

L'acquisition et l'amélioration des compétences sont essentielles, tant pour l'agent que pour l'employeur. Afin de faciliter l'accès aux formations, cette mesure consiste à améliorer l'information disponible dans les catalogues de formation concernant les aménagements permettant aux PSH de participer aux sessions de formation.

La DNH travaillera en outre avec les organismes de formation pour déterminer les possibilités et modalités de mise en œuvre de sessions adaptées lorsqu'elles s'avèrent strictement nécessaires, par exemple en recourant à l'enseignement à distance.

Cette mesure sera suivie par la DNH et mise en œuvre par les organismes de formation à l'horizon 2021. Elle sera complétée par des actions d'information sur les possibilités effectives d'accompagnement du personnel sur le lieu de la formation voire, si cela s'avérait nécessaire, d'actions locales en vue d'améliorer les conditions d'accès au lieu de la formation ou d'hébergement sur place.

### ▾ MESURE 5.4

#### FACILITER LES DÉMARCHES DE RÉINTÉGRATION AU MINISTÈRE APRÈS UNE ABSENCE PROLONGÉE POUR RAISONS DE SANTÉ

Lorsqu'elles entreront dans un processus de réintégration au sein du ministère, les personnes dont le lien à l'emploi a été rompu pour des raisons de santé feront l'objet d'une attention particulière, basée sur une approche collégiale. Plusieurs mois avant leur réintégration, elles seront informées de leur situation médico-administrative et des modalités de leur retour à l'emploi. Les points de contact concernés au sein du CMG/SPAC, auprès de l'employeur, dans la chaîne de l'action sociale et à la médecine de prévention leur seront présentés. Dans le cas d'une rupture du lien entre l'agent et l'emploi, un accompagnement sera mis en place par le CMG/SPAC pour proposer un poste adéquat. Cette mesure sera mise en œuvre par le SRHC, les CMG et le SPAC à compter du second semestre 2019.





## AXE 6

# AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ DANS LA PLURALITÉ DE SES DIMENSIONS

L'article 9 de la convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU définit l'accessibilité comme la « prise en compte de mesures appropriées pour assurer aux personnes en situation de handicap l'accès à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux systèmes et technologies de l'information et de la communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public, tant dans les zones urbaines que rurales. » Les mesures de cet axe 6 visent à améliorer l'accessibilité des personnes en situation de handicap, dans la pluralité des dimensions de leur vie professionnelle.

### ▾ MESURE 6.1

#### AMÉLIORER LA PRISE EN COMPTE DES BESOINS LOCAUX D'ACCESSIBILITÉ DU CADRE BÂTI

##### 6.1.1 SIMPLIFIER ET ACCÉLÉRER LES PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES DEMANDES DE MISE EN ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX

Cette mesure consiste à mieux prendre en charge les demandes de mise en accessibilité des locaux de travail lors de la prise de fonction d'un agent en situation de handicap, en réduisant les délais, notamment par la simplification des procédures de financement. La direction centrale du service d'infrastructure de la défense (DCSID) mettra à disposition de ses établissements (ESID) des enveloppes financières dédiées à l'adaptation des locaux de travail. Cette mesure sera mise en œuvre dès 2019.

##### 6.1.2 FAIRE CONNAÎTRE LE RÉSEAU DES RÉFÉRENTS ACCESSIBILITÉ DU SERVICE D'INFRASTRUCTURE DE LA DÉFENSE

En vue de mieux répondre aux besoins en accessibilité des locaux de travail des personnes en situation de handicap, le service d'infrastructure de la défense (SID) fera connaître aux acteurs concernés, notamment les employeurs et le réseau handicap, les correspondants qu'il aura identifiés, tant en centrale que dans ses établissements, pour l'ensemble des questions juridiques et techniques touchant à la prise en compte du handicap dans le domaine de l'infrastructure. Cette mesure sera mise en œuvre dès 2019.

### ▾ MESURE 6.2

#### AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

##### 6.2.1 ÉLABORER ET METTRE EN ŒUVRE UN PLAN DE MISE EN ACCESSIBILITÉ DES SITES, APPLICATIONS ET LOGICIELS DU MINISTÈRE

Cette mesure consiste à développer l'accessibilité des personnes en situation de handicap aux sites Internet, aux applications mobiles et aux logiciels métiers et de bureautique du ministère.

La direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication (DGNum) répondra à ce besoin spécifique en élaborant et mettant en œuvre dès 2019 un plan d'action sur l'accessibilité priorisant, en liaison avec la DRH-MD, les actions à conduire. Un groupe d'utilisateurs avec des personnes en situation de handicap sera notamment mis en place, au plus tard en 2020.

Dans ce cadre, la DGNum fixera dès 2019, en liaison avec les acteurs concernés, les modalités de recensement des sites, services en ligne et logiciels à rendre accessibles et d'organisation d'une campagne d'audits d'accessibilité priorisée, au plus tard en 2020.

À titre d'exemple, les éditions numériques des livrets d'accueil seront progressivement rendues accessibles.

##### 6.2.2 SENSIBILISER ET FORMER LES CHEFS DE PROJETS SIC À L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

La DGNum poursuivra les actions déjà entreprises pour intégrer une sensibilisation handicap dans les formations SIC et informera les chefs de projet SIC des aides dont ils peuvent bénéficier. Des sessions de sensibilisation et d'information des chefs de projet, webmasters et acteurs concernés seront organisées, en liaison avec la direction de l'informatique, du numérique et des systèmes d'information et de communication (DINSIC).

Cette mesure sera engagée dès 2019.

##### 6.2.3 PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS D'ACCESSIBILITÉ DANS LE CADRE DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DU MINISTÈRE

Cette mesure vise à prendre en compte, dans le cadre de la transformation numérique du ministère<sup>4</sup>, les attentes spécifiques des agents en situation de handicap, en matière d'accessibilité aux nouveaux outils ou services numériques. À cet effet, le groupe d'utilisateurs constitué pour améliorer l'accessibilité des sites internet, applications mobiles et logiciels métier et bureautique sera également consulté.



**↳ MESURE 6.3****EXPLOITER LES POSSIBILITÉS OFFERTES PAR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES POUR DÉVELOPPER L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE ET LES SERVICES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Les nouvelles organisations, outils et méthodologies mis en œuvre au sein du ministère des armées dans les domaines du numérique et de l'innovation (agence de l'innovation, fabrique numérique) seront mis à profit pour mieux prendre en compte les besoins des personnes en situation de handicap en fonction au ministère.

À cet effet, la participation des personnels à l'émergence d'idées innovantes dans le domaine de l'accessibilité, du handicap et de l'inclusion sera recherchée, notamment au travers de séminaires, de hackatons ou d'enquêtes.

Dans un premier temps, le SPAC examinera dès 2019, la faisabilité d'une application mobile facilitant le parcours des malvoyants sur le site de Balard ainsi que les possibilités d'installation d'équipements pour malentendants dans les amphithéâtres.

**↳ MESURE 6.4****ASSURER L'ACCESSIBILITÉ TÉLÉPHONIQUE**

Cette mesure vise à garantir l'accessibilité téléphonique au profit du personnel en situation de handicap et de l'étendre au public en relation avec le ministère, en priorité les jeunes à l'occasion de la Journée Défense Citoyenneté.

La DGNum et la DIRISI engageront conjointement la mise en œuvre de cette mesure dès 2019.



## ÉLABORATION, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DU PLAN HANDICAP ET INCLUSION 2019-2021

S'il s'inscrit dans la continuité des plans handicap mis en œuvre par le ministère depuis 2004, ce « plan handicap et inclusion 2019-2021 » en renouvelle l'ambition, dans son objet comme dans ses modalités d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi.

Dans son objet d'abord, puisque ce plan constitue la principale contribution du ministère des Armées au plan d'action interministériel porté par le comité interministériel du handicap (CIH). À ce titre, il introduit un 6<sup>e</sup> axe en faveur de l'accessibilité, avec des mesures spécifiques dans les domaines du numérique et du bâtiment.

Ce plan se distingue également par la méthode employée pour en définir les axes et les mesures. Il s'appuie sur un rapport de l'inspection civile de la défense du 8 novembre 2017, d'une part, et sur deux études menées en 2018 par la DRH-MD/SDPEP, d'autre part. Celles-ci ont permis de donner la parole aux personnes en situation de handicap pour mieux appréhender leurs attentes et leurs besoins, et pour rechercher dans les secteurs public et privé les meilleures pratiques pour y répondre. Il a fait l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel aux différents stades de son élaboration et a été présenté en comité technique ministériel le 9 octobre 2018.

Enfin, ce 6<sup>e</sup> plan handicap et inclusion 2019-2021 est concret, focalisé sur les résultats à atteindre : il porte sur des points d'application précis et énonce clairement les responsabilités de chacun dans la mise en œuvre des actions, qui sera adaptée localement au plus près des réalités de terrain.

Il fera l'objet d'un suivi annuel dont les résultats seront présentés aux représentants du personnel en commission centrale de prévention (CCP).



# ENCARTS

## ➤ AFG AUTISME

### ASSOCIATION FRANÇAISE DE GESTION DE SERVICES ET ÉTABLISSEMENTS POUR PERSONNES AUTISTES

**L'Association Française de Gestion de services et établissements pour personnes autistes, « AFG Autisme »\* répond à la nécessité de professionnaliser la gestion d'établissements accompagnant les personnes autistes en appliquant les recommandations de la Haute autorité en santé. Les normes diagnostiques se réfèrent à la cinquième édition du manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-5) de l'Organisation Mondiale de la Santé.**

AFG Autisme développe, au niveau national, un accompagnement de qualité qui s'adapte à chaque personne autiste, à son handicap et à sa personnalité.

AFG Autisme agit au quotidien pour :

- améliorer la qualité de vie des personnes autistes accueillies au sein de nos établissements et services,
- favoriser leur autonomie et leur intégration sociale et professionnelle,
- adapter leur accompagnement en fonction de leur neurosensorialité (hypo et hypersensibilité) et de leurs besoins individuels afin de respecter la dignité de chacun et ses droits fondamentaux (éducation, ...)
- utiliser des stratégies éducatives et de communication alternatives et augmentées permettant de valoriser leur potentiel et d'accéder aux apprentissages...

Le développement d'AFG Autisme s'inscrit dans une démarche de partenariat avec les associations locales sur l'ensemble du territoire national.

AFG Autisme gère 27 établissements répartis dans 11 départements (Aisne, Alpes Maritimes, Aube, Isère, Nord, Pyrénées-Atlantiques, Rhône, Paris, Vienne, Hauts-de-Seine et Saint-Denis). De plus, deux structures sont en cours de construction : un foyer de vie dans le 14<sup>e</sup> arrondissement de Paris et une maison d'accueil spécialisée à Coublevie (38). Aujourd'hui 868 personnes présentant des troubles du spectre autistique (enfants et adultes) sont accompagnées par les 775 professionnels d'AFG Autisme.

## ➤ CONSTRUIRE UNE UNIVERSITÉ - ASPIE-FRIENDLY

**« En construisant une université "Aspie-Friendly", nous portons l'ambition de rendre toute l'université véritablement inclusive. »**

Le consortium "Construire une Université Aspie-Friendly" a été constitué en 2018 à la suite du succès de l'appel à projets "Nouveaux Coursus à l'Université" du Programme Investissements d'Avenir.

Ce consortium est conduit par l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées et associe 17 autres établissements d'enseignement supérieur : Université Paris Est- Créteil, Université de Picardie, Université de Poitiers, Université de Rouen, Université de Lille, Université de Nîmes, Université de Montpellier, Université Clermont-Auvergne, Université Paris-Saclay, Université Paris-Descartes, CNAM, Université Grenoble-Alpes, Université de Bordeaux, Aix-Marseille Université, Université de Cergy-Pontoise, Université Toulouse 2 Jean-Jaurès, Université Toulouse 3 Paul Sabatier.

Il constitue une des briques de la stratégie Nationale pour l'Autisme.

"Construire une université Aspie-Friendly" œuvre pour améliorer l'inclusion universitaire et l'insertion professionnelle des personnes autistes sans déficience intellectuelle.

Il vise en particulier les filières mathématiques et informatique et forme actuellement plusieurs dizaines d'étudiants "Aspies". Les Aspies sont souvent invisibles ou absents. Ils sont souvent en décalage avec leurs pairs au sein des collèges et des lycées, souvent passionnés par des sujets pointus qui suscitent au mieux l'étonnement, au pire la moquerie. Ces Aspies, comme les autres personnes "autrement capables", comme disent nos cousins québécois, ont des talents dont nous ne devons pas nous priver.

"Construire une université Aspie-friendly" travaille avec les partenaires de l'éducation nationale et des structures qui accueillent les jeunes Aspies, jusqu'à l'insertion sociale et professionnelle, en passant par l'adaptation pédagogique, les outils numériques, l'accompagnement social et la formation.

Un centre national de ressources et d'accompagnement verra le jour en 2019 afin notamment d'offrir une formation sur l'autisme. Celle-ci est une des clés de la réussite de l'insertion universitaire et professionnelle des autistes asperger. Elle est destinée à ceux qui côtoient les Aspies, qu'ils soient enseignants, secrétaires pédagogiques, autres étudiants ou managers dans les entreprises. Ce centre organisera des partenariats avec des employeurs qui souhaitent valoriser les compétences particulières des personnes "Aspies".

\* Contact : 11 rue de la Vistule 75013 Paris ; afg@afg-autisme.com





## ▾ ENTRETIEN AVEC LE COLONEL BRULE, CHEF DE LA CABAT

### **Mon colonel, qu'est-ce que la CABAT et combien de militaires blessés accompagne-t-elle ?**

La cellule d'aide aux blessés de l'armée de Terre (CABAT), créée le 1<sup>er</sup> septembre 1993 par le chef d'État-major de l'armée de Terre (CEMAT), est un organisme spécifique placé sous le commandement du gouverneur militaire de Paris. Structure opérationnelle qui agit au niveau national, elle assure un accompagnement et coordonne l'aide apportée aux blessés et à leurs proches, répond aux difficultés matérielles liées à la blessure et ses conséquences et facilite les démarches de réinsertion. Son intervention est immédiate et directement en lien avec le cabinet du CEMAT et ce, dès l'annonce de l'évènement.

Actuellement la CABAT accompagne près de 1 100 personnels blessés en service (dont 600 souffrant de Syndrome Post Traumatique) en congé long (congé longue maladie, congé longue durée maladie et congé du blessé). En 2017, une centaine a repris l'activité militaire. Pour ceux qui ne peuvent retourner dans l'institution, la cellule réinsertion de la CABAT, en liaison et en complément de l'agence de reconversion de la défense, les accompagne vers une réinsertion professionnelle en milieu civil. Au travers du dispositif Oméga<sup>5</sup> mis en œuvre par la CABAT, ce sont près de 85 militaires qui, chaque année, ont un emploi au moment de leur réforme.

### **Quel vous paraît être le rapport entre le militaire blessé et le régiment ?**

Le régiment est le premier maillon de la chaîne d'accompagnement. Il est responsable des premières démarches pendant la période de congé maladie (6 mois). Au-delà des 6 mois de congé, outre l'accompagnement par la CABAT, le régiment reste au cœur des actions entreprises au profit du blessé. De fait, la plupart de nos blessés physiques espèrent y retourner le plus vite possible.

Pour nos camarades blessés psychologiquement, craignant d'être stigmatisés, le retour au régiment est ressenti comme plus compliqué : plus de 90 % des militaires souffrant de Stress Post Traumatique et accompagnés par la CABAT se réinsèrent professionnellement à l'extérieur du ministère des armées.

### **Quelles sont les difficultés auxquelles vous êtes confronté ?**

Tout d'abord, en ce qui concerne le militaire lui-même, il est nécessaire d'intégrer sa temporalité. Elle sera différente de celle d'un personnel valide ainsi que de celle de l'administration ou d'une entreprise. Grâce aux dispositifs actuels, qu'il convient de sécuriser davantage, la moyenne entre le moment où le militaire est blessé et le moment où il se réinsère de manière pérenne est de deux ans et demi.

En effet, chaque cas est différent et d'une très forte sensibilité. Le militaire blessé doit faire face non seulement à son état physique et/ou psychique mais aussi à une réalité sociale et familiale qui lui est propre et dont va dépendre sa réinsertion professionnelle. La personnalisation de la situation dans son ensemble est capitale.

De plus, nos militaires blessés sont souvent très jeunes et formés à des emplois spécifiques à l'institution militaire. S'ils bénéficient d'indéniables compétences et qualités renforcées par leur expérience du combat et qui sont de véritables atouts, il leur manque quelques compétences ou diplômes indispensables à une réinsertion réussie en milieu civil au sein du ministère comme personnels civils ou dans le secteur privé.

La plupart des acteurs institutionnels (ARD, ONAC VG, etc.) permettent de répondre à ce besoin, cependant, il est nécessaire d'aller plus loin. Une des solutions serait de recourir à une procédure du type « validation des acquis de l'expérience » (VAE).

En ce qui concerne le cas particulier des militaires souffrant de SPT, la stigmatisation de ces personnes reste un frein majeur à leur réinsertion professionnelle quelle qu'elle soit.

Si la communication existe au ministère des armées, elle doit s'accompagner d'une véritable politique volontariste qui permettrait notamment d'encourager le recrutement de nos militaires blessés comme personnels civils de la défense.

En conclusion, j'ajouterais que la CABAT ne reconvertit pas. Elle participe à la réinsertion professionnelle et sociale du militaire blessé en collaboration avec les différents acteurs, que sont la DNH, l'ARD, les gestionnaires, le SSA, l'ASA et les différentes associations. Elle est donc un maillon d'une chaîne vouée à l'accompagnement du militaire blessé.

Ce lien entre les différentes parties prenantes est fondamental et doit perdurer voire se renforcer, afin de remplir au mieux la mission confiée : soutenir le militaire blessé en service, sa famille et ses proches à faire face à ces épreuves physiques et morales.

5 - OMEGA formalise tout le circuit de réinsertion professionnelle hors de la défense des militaires blessés psychiques. Soins, identification des compétences professionnelles, coaching... permettant de tout mettre en œuvre pour permettre au militaire blessé de retrouver un emploi dans le civil.

## ▾ ENTRETIEN AVEC UN OFFICIER DE L'ARMÉE DE TERRE BLESSÉ EN SERVICE RECRUTÉ EN TANT QUE CIVIL AU MINISTÈRE DES ARMÉES

**Blessé lors d'une mission en opération extérieure en 2012, devenu tétraplégique, l'officier de l'armée de Terre interviewé a été recruté au ministère des armées, après avoir été réformé. Il est aujourd'hui administrateur civil.**

### **Comment s'est passée votre prise en charge à la suite de votre blessure en opération ?**

En tout premier lieu, je souhaite préciser que j'ai été particulièrement entouré socialement et familialement. J'ai bénéficié d'un environnement institutionnel, social et éducatif qui a grandement contribué à ma reconstruction, tant professionnelle que personnelle.

Lorsque j'ai été blessé, j'ai bénéficié de premiers secours et de soins particulièrement adaptés, dispensés par un infirmier militaire spécifiquement formé à la prise en charge des blessés.

Je fus rapatrié à l'Hôpital d'Instruction des Armées (HIA) du Val de Grâce. J'ai ensuite effectué ma rééducation au HIA de Percy avant d'être accueilli à l'Institution Nationale des Invalides (INI). J'ai bénéficié d'un suivi global et cohérent au sein de l'institution militaire. C'est important : cela m'a notamment permis de commencer à me reconstruire dans un environnement familial. Progressivement, grâce au sport, qui est un outil de reconstruction important, j'ai pris conscience que mon « champ des possibles », que je pensais drastiquement restreint, ne l'était pas.

### **Vous êtes-vous sentis soutenus pendant cette période de reconstruction ?**

Oui. Les militaires blessés sont confrontés à des difficultés majeures : physiques, psychologiques mais aussi financières. L'État français et l'institution militaire fournissent des efforts très importants afin de reconnaître les préjudices subis par les blessés en service et leurs familles : par exemple le plan hommage aux Invalides, les récompenses individuelles, les cérémonies, le Duo Day, ... Les militaires blessés bénéficient d'un soutien financier qui prend de nombreuses formes telles que la pension militaire d'invalidité, les versements des fonds de prévoyance et l'indemnisation de certains préjudices versée en application de la jurisprudence Brugnot.

Le commandement joue également un rôle très important en exhortant les jeunes militaires à souscrire des assurances couvrant les risques spécifiques liés aux métiers des forces de défense et de sécurité.

J'ai été accompagné dans toutes les démarches juridico-administratives, qui constituent un véritable « parcours du combattant », par des personnels à la fois très professionnels et très impliqués. Je salue à cet égard la normalisation récente d'un « parcours du militaire blessé » cohérent.

### **Et si vous deviez changer quelque chose ?**

Il faut reconnaître tout ce qui a été fait, tant sur le plan légal, que financier, organisationnel et logistique. Cependant, certaines choses peuvent encore évoluer.

Sur la place de Paris, tout est mis en œuvre pour que les blessés en service puissent se reconstruire et se réinsérer au mieux. En revanche, ceux qui sont installés en province restent relativement esseulés et ce, malgré les efforts fournis par les acteurs locaux. Il me semble donc nécessaire de développer le réseau d'action en province.

Par ailleurs, la reconstruction par le sport, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Elle peut même être pour certains un facteur de stress et de déception supplémentaire qui peut s'avérer préjudiciable. Il faut donc être extrêmement prudent et diversifier les supports et les formes de thérapies, afin que chacun puisse trouver ceux qui pourront l'aider.

Ensuite, il est essentiel de s'adapter à chaque parcours et d'individualiser l'accompagnement afin de répondre aux besoins spécifiques physiques, psychologiques et environnementaux, avec réalisme. Il importe par exemple de prendre en compte les capacités et la temporalité de chacun afin de lui permettre d'aller le plus loin possible, sans le mettre en difficulté.

Il serait enfin souhaitable de penser le parcours professionnel davantage en amont et d'anticiper l'arrivée des blessés dans leur emploi, en évaluant toutes les conséquences sur le plan organisationnel, humain et logistique. Par exemple, alors que le ministère a fait énormément d'efforts et pris des initiatives pour me recruter et réaliser l'adaptation matérielle de mon environnement de travail, mes contraintes spécifiques (limites, fatigabilité, etc.) auraient pu être mieux prises en compte dans mon emploi.



## ▾ L'AMÉNAGEMENT D'HORAIRES

L'aménagement d'horaires vise à faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi. Il énonce les horaires de travail. L'agent en situation de handicap peut demander un aménagement de sa plage horaire de travail, dans la mesure où cela est compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

Sans réduire le temps de travail, il s'agit ici d'adapter les horaires. L'agent devra effectuer le même nombre d'heures que celles définies dans le cycle de travail de l'établissement. Au sein du ministère des armées, le cycle de référence le plus communément appliqué est le cycle hebdomadaire de 38 heures.

Un aménagement d'horaires peut être préconisé par le médecin de prévention en fonction de la pathologie à l'origine du handicap, dans le cas où celle-ci entraîne des difficultés pour s'adapter au rythme (horaires alternés, nuits), à la durée (temps plein) ou à l'intensité (cadences...) du travail. Le diagnostic clinique et de l'environnement du travail doit permettre d'identifier les aménagements les plus à même de faciliter l'exercice professionnel de l'agent tout en préservant sa santé.

Pour certaines pathologies à l'origine d'un handicap comme le diabète insulino-dépendant, les propositions d'aménagements concerneront plus particulièrement le rythme de travail en interdisant par exemple le travail de nuit, susceptible d'aggraver la pathologie et de compliquer le traitement. D'autres handicaps limitent fortement la capacité restante de l'agent et provoquent une augmentation de sa fatigabilité ; il sera alors plus judicieux de chercher à aménager la durée du travail soit par des journées plus courtes, soit par une journée supplémentaire de repos au milieu de la semaine.

L'agent effectue une demande d'aménagement d'horaires individualisé auprès de son supérieur hiérarchique direct, qui est accompagnée d'une fiche d'aptitude établie par le médecin de prévention et contenant ses suggestions concernant les horaires.

---

## ▾ LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est un mode d'organisation de travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire. Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts.

En revanche, il est demandé par l'agent et ne peut pas lui être imposé par son employeur. C'est une autorisation accordée pour un an maximum renouvelable.

Par ailleurs, pour éviter l'isolement des agents, la durée de présence sur le site est au minimum de 2 jours, mais une dérogation est possible à 100% pour permettre à un salarié en situation de handicap de poursuivre son activité à temps plein. Dans ce cas uniquement, l'autorisation accordée par l'employeur sera donnée pour une période de six mois renouvelable.

*Pour tout savoir sur le télétravail connectez-vous sur SGA CONNECT :*

*<http://portail-sga.intradef.gouv.fr/sites/info-rh/les-essentiels/temps-de-travail/télétravail>*

## ▾ LE TEMPS PARTIEL

**Le temps partiel est une modalité de temps de travail soumise à une demande de l'agent auprès de l'autorité administrative. L'autorisation de travailler à temps partiel est, selon les cas, délivrée de plein droit, ou soumise à appréciation en fonction des nécessités de service. Les périodes effectuées à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein au regard de l'avancement et de la constitution des droits à pension de retraite.**

Les congés annuels et les RTT sont calculés en fonction de la quotité de travail effectuée.

La réintégration à temps plein de l'agent intervient à l'issue de son temps partiel, ou avant cette échéance s'il en fait la demande.

### LE TEMPS PARTIEL DE DROIT

Le temps partiel est accordé de plein droit, après avis du médecin de prévention, aux agents reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est également accordée de plein droit au fonctionnaire pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

La rémunération est alors proportionnelle au temps de travail effectué, sauf pour la quotité de 80% pour laquelle l'agent bénéficie d'une rémunération égale aux 6/7ème (85.7%) de la rémunération d'un agent à temps plein.

### LE TEMPS PARTIEL POUR RAISON THÉRAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique n'est pas spécifique aux agents bénéficiant de la RQTH, il peut s'appliquer à tous les agents. Le temps partiel thérapeutique peut être accordé soit parce que cette modalité de reprise de fonctions peut contribuer à l'amélioration de l'état de santé de l'agent, soit parce que celui-ci doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. Il peut être accordé :

- après un arrêt de maladie ordinaire d'une journée ;
- après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, pour trois mois renouvelables dans la limite d'un an ;
- après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois, cependant la reprise à temps partiel thérapeutique est désormais possible avant six mois continu d'arrêt maladie.

Il est à noter que, les modalités d'octroi du temps partiel thérapeutique ont été simplifiées récemment : l'avis du comité médical ou de la commission de réforme est uniquement requis dans le cas où les avis du médecin agréé et du médecin traitant divergent.

Les fonctionnaires autorisés à bénéficier de ce temps partiel perçoivent l'intégralité de leur traitement. En revanche, les primes et indemnités sont versées au prorata de la durée effective de service.

S'il est sollicité par l'agent durant le congé attribué au titre de la maladie et en particulier dans le cadre d'une visite de pré-reprise, le médecin de prévention pourra informer l'agent sur l'existence et l'intérêt de ce dispositif.

## ▾ LE DUO DAY

**Le 26 avril 2018, le ministère des armées a participé au DUODAY organisé sous l'impulsion de Mme CLUZEL, secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées.**

Inspiré d'initiatives irlandaises et belges, cet événement a mis en présence durant une journée, un duo constitué d'une personne en situation de handicap en recherche d'emploi et d'un personnel volontaire. Ce partage d'une journée de travail permet de dépasser les idées reçues attachées au handicap dans la vie professionnelle.

Les membres du gouvernement se sont investis personnellement : le président de la République a accueilli un blessé en Afghanistan et la secrétaire d'Etat aux armées a partagé sa journée avec un personnel militaire revenu d'opération ayant subi un stress post traumatique.

Une quarantaine de duos se sont ainsi formés dans les directions et services, à Balard comme en régions.

Les participants ont retiré de ces échanges mutuels une grande satisfaction, et ils se déclarent prêts à renouveler cette expérience enrichissante et très positive.



# ANNEXES

## → ÉTUDE COMPARATIVE SUR LES POLITIQUES DU HANDICAP DANS LE SECTEUR PRIVÉ ET LE SECTEUR PUBLIC

Le ministère des armées mène une politique volontariste et inclusive des **travailleurs handicapés au titre de l'exemplarité de l'État**. Confronté aux risques spécifiques du métier des armes, il déploie en outre des dispositifs d'accompagnement des **militaires blessés vers un emploi civil**. En effet, l'armée a pour valeur et devoir d'**aider et soutenir les blessés**<sup>6</sup> quels que soient leur choix de reconversion. Ainsi l'accompagnement, le maintien en emploi et la reconversion sont des enjeux forts au ministère des armées.

Afin d'identifier de nouveaux leviers d'amélioration des impacts de la politique du handicap du ministère, la DRH-MD/SDPEP a conduit une étude comparative sur les politiques du handicap menées tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Les réalités de l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH) sont similaires dans le secteur public et le secteur privé, et la loi du 11 février 2005<sup>7</sup> pose des principes identiques pour les deux secteurs, conduisant les employeurs à développer des politiques analogues.

Cette étude contribue aux réflexions de la DRH-MD sur les moyens de lutte contre les discriminations et de satisfaction de l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Elle témoigne de pratiques dont le ministère doit s'inspirer pour réaliser ses ambitions, portées notamment par le plan handicap et insertion 2019-2021 et son projet de candidature au label Diversité.

### ↳ ÉTAT DES LIEUX

Le benchmark a permis **d'identifier six grands axes de politiques** RH du handicap chez les employeurs français et internationaux, illustrés par un certain nombre de bonnes pratiques.

#### L'Handi-engagement

Un employeur Handi-engagé **noie des liens forts avec les acteurs et les institutions du milieu du handicap** et mène des actions dont la portée peut dépasser le périmètre de l'emploi. Il est en contact avec le secteur associatif et **participe aux événements, salons, forums, etc. dédiés au handicap** et à l'inclusion, notamment ceux liés au handisport, qui donnent **de la visibilité au handicap** et permettent de lutter contre les préjugés, tout en participant à la marque employeur de l'organisateur ou du sponsor.

Cette politique est surtout portée par les grands groupes et les administrations qui disposent des moyens nécessaires pour organiser ces événements ou y participer. Aux Etats-Unis l'handi-engagement se traduit souvent par **des partenariats ou des dons financiers**, pratique plus rare en France, et particulièrement encadrée dans la sphère publique.

#### Politiques de recrutement direct

Pour des employeurs à la recherche de nouveaux talents, **les travailleurs handicapés représentent un vivier insuffisamment exploité**. Or, il est constaté que le recrutement d'une personne handicapée améliore l'implication des salariés et leur fidélisation, **réduit le turn-over tout en produisant des gains de performance** et renforce la marque employeur.

L'employeur peut alors **adapter** sa politique de recrutement : utilisation de méthodes non discriminantes d'entretien et de sélection des candidats, définition de quotas ou d'objectifs chiffrés de recrutement de PSH, etc.

#### Politiques de recrutement indirect : formations initiales et apprentissage

Certains employeurs **s'impliquent dans la formation des travailleurs handicapés en proposant des parcours d'apprentissage** et d'alternance en entreprise. Ils permettent ainsi aux personnes handicapées de bénéficier de formations ou de diplômes et de monter en compétences, tout en se constituant un vivier de recrutement adapté à leurs besoins. **Les formations peuvent aussi faire partie du dispositif de maintien dans l'emploi ou de reconversion de l'employeur** et répondre ainsi aux attentes des victimes d'accidents du travail, ou des blessés dans le cas du ministère des armées.

#### Politiques de communication

Certaines entreprises déploient prioritairement une communication de sensibilisation au handicap et de lutte contre les préjugés vers **l'encadrement de proximité et les collaborateurs directs** du travailleur handicapé. En effet, une connaissance et une compréhension mutuelles facilitent l'intégration des PSH dans le collectif de travail.

Au-delà du lieu de travail, les stéréotypes sur le handicap peuvent être portés par les personnes en situation de handicap elles-mêmes. Certaines entreprises communiquent à l'extérieur sur **leurs initiatives inclusives pour se faire connaître de ces personnes**. Elles améliorent ainsi leur image sociale et peuvent attirer ou fidéliser certains travailleurs, qu'ils soient ou non en situation de handicap.

6 Article L4111-1 du code de la défense

7 Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

8 Facile à lire et à comprendre.

### Politiques d'accessibilité

L'amélioration de l'accessibilité des postes de travail et des infrastructures est essentielle pour les organismes qui veulent employer des travailleurs handicapés. En outre, **les initiatives en faveur de l'accessibilité ont souvent des retombées positives pour toute la société** : le SMS et la télécommande sont des exemples d'innovations pour l'accessibilité des personnes handicapées qui font maintenant partie du quotidien de tous.

### Politiques d'intégration

Beaucoup d'employeurs accompagnent les PSH dans leurs démarches, favorisent la conciliation entre leur vie professionnelle et les contraintes liées à leur handicap et améliorent leur qualité de vie au travail ; ils favorisent ainsi la productivité et la fidélité des travailleurs handicapés.

### RECOMMANDATIONS

L'étude des pratiques observées parmi les différents employeurs « benchmarkés », au regard de la situation et des potentialités du ministère des armées, a conduit à des recommandations suivant les axes de politique observés.

### L'Handi-engagement

Le ministère est déjà résolument Handi-engagé, mais le réseau handicap pourrait renforcer ses relations avec les associations de soutien aux blessés et les associations de personnes en situation d'handicap du ministère pour bénéficier de leurs compétences et de leurs réseaux.

Bien que le ministère soit présent dans de nombreux événements liés au handicap, et parfois même en organise, il lui serait profitable de cibler plus précisément les populations et les domaines d'intervention (salons étudiants, salons handicap et/ou emploi...). Le ministère gagnerait à définir une stratégie de participation à ces événements au niveau national et local correspondant à sa politique et ses besoins en recrutement.

Le ministère des armées devrait de manière générale **renforcer la communication sur son Handi-engagement tant en interministériel que vers le public**, en mobilisant par exemple les PSH ou les militaires blessés via des témoignages publiés sur les réseaux sociaux, ou en promouvant davantage en interne les événements coopératifs entre personnes en situation de handicap et les autres.

### Politique de recrutement direct

Pour définir une politique de recrutement efficace, le ministère peut rentrer utilement dans une démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines des BOE.

Il doit continuer à saisir les opportunités que représentent les aptitudes particulières de certaines PSH (telles les autistes Asperger par exemple).

Les fiches de postes ne permettent pas toujours de se rendre compte des réalités de l'emploi proposé, et certaines PSH s'auto-discriminent en s'interdisant de candidater. Pour leur permettre de mieux évaluer leur aptitude à occuper le poste, il peut être utile **d'intégrer aux fiches de poste des pictogrammes** précisant **les conditions d'exercice des fonctions et les tâches récurrentes**, par exemple : port de charges lourdes, contact avec le client direct, téléphonique ou numérique, travail sédentaire...

### Politiques de recrutement indirect : formations initiales et apprentissage

En **finançant un cursus universitaire ou en nouant des partenariats avec des grandes écoles et universités**, le ministère peut se créer un vivier de PSH qualifiées, tout en permettant à ces personnes, qui ont moins facilement accès aux études supérieures, une montée en compétences et l'accès à une qualification.

### Mesures d'accessibilité

Outre la recherche de l'accessibilité de ses infrastructures, le ministère doit **s'assurer de la bonne mise en place de l'accessibilité numérique** pour ses personnels, mais aussi vis-à-vis des usagers extérieurs.

**L'utilisation du FALC<sup>6</sup> pour les consignes de sécurité et certaines procédures de travail pourrait être étendue** afin de permettre aux personnes qui auraient un handicap mental de gagner en autonomie.

Le ministère pourrait engager une démarche de capitalisation **des expériences d'environnements de travail inclusifs** menés dans ses services en vue d'en généraliser certaines, et conduire ainsi une innovation sociale avec des risques limités.

### Faciliter l'intégration sociale et la vie au travail

L'employeur du ministère qui recrute un travailleur porteur d'un handicap lourd devrait pouvoir proposer aux futurs managers et collègues de l'arrivant **une formation ou une initiative ludique pour les sensibiliser à ce handicap**. Pour faciliter l'intégration et la cohésion d'équipe, le soutien par les pairs mérite d'être renforcé (tutorat, forums dédiés, réseau interne des PSH du ministère...). Le ministère pourrait étudier les moyens de valoriser cette démarche pour le tuteur.

6 Article L4111-1 du code de la défense

7 Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

8 Facile à lire et à comprendre.



Les divers leviers favorisant la conciliation **entre vie professionnelle et vie personnelle** doivent être encouragés : **temps partiel, aménagements d'horaires, télétravail**, etc.

**Afin de faciliter la mobilité** des personnes handicapées, le ministère pourrait étudier la possibilité de mettre en place **un dossier unique de suivi pour tout travailleur handicapé volontaire, qui faciliterait la transmission d'informations** entre tous les acteurs du réseau handicap (relais handicap, assistance sociale, médecine du travail, manager de proximité, gestionnaire RH) en s'inspirant du livret de suivi professionnel mis en place depuis 2014 au ministère de l'intérieur. Ce dossier permettrait aux employeurs intéressés de s'adapter en amont.

## MÉTHODOLOGIE

Afin d'identifier de nouveaux leviers d'amélioration des impacts de la politique du handicap du ministère, la SDPEP a conduit de janvier à juin 2018 une étude comparative sur les politiques du handicap menées tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Les réalités de l'emploi des personnes en situation de handicap, similaires dans le secteur public et le secteur privé (la loi du 11 février 2005 posant des principes identiques pour les deux secteurs) conduisent les employeurs à développer des politiques analogues. Cette étude a nécessité l'exploitation des sites et des fonds documentaires des institutions ou organismes liés au handicap (ministères, AGEFIPH, FIPHP, DGAFP, MEDEF, grandes entreprises...) et a été nourrie de contacts directs avec des acteurs du handicap.

## → PERCEPTION PAR LES INTÉRESSÉS DE LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP AU MINISTÈRE DES ARMÉES

La population en situation de handicap du ministère des armées est plus âgée et plus féminisée que l'ensemble des civils du ministère (45% contre 38% de femmes). Elle appartient plus fréquemment à la catégorie C ou niveau III (56% contre 35%). Elle comprend 21% d'anciens militaires. Enfin, pour 71%, le handicap est invisible.

### ▮ PERCEPTION POSITIVE DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE

Avoir une activité professionnelle aide 84% des personnes à mieux vivre leur situation de handicap et 80% d'entre elles arrivent même à faire totalement abstraction de leur situation de handicap dans leur travail.

Qu'elles aient déclaré leur handicap au moment de leur recrutement ou plus tard dans leur carrière - ce qui est majoritairement le cas au-delà de 50 ans, les personnes en situation de handicap (PSH) ont quasiment toutes fait part à leur entourage professionnel de leur situation. Bien intégrées dans leur service, elles seraient prêtes à refaire cette démarche administrative (90%). Plus de 80% d'entre elles estiment bénéficier d'une qualité de vie au travail satisfaisante.

### L'environnement humain du poste de travail

Plus de 9 personnes sur 10 sont satisfaites des relations professionnelles. Pour 70% d'entre elles, la situation de handicap n'a par ailleurs eu d'impact ni sur l'intégration dans leur service, ni sur l'appréciation de leur travail par leur entourage professionnel. 43% des PSH estiment que leur entourage professionnel leur prodigue une bienveillance particulière.

N'ayant pas plus à prouver que les autres (73%), jugeant que leur supérieur hiérarchique direct s'appuie autant sur eux que sur leurs collègues (83%), et que leurs compétences sont pleinement utilisées dans leur poste actuel (86%), 82% des PSH sont satisfaits de leur situation professionnelle actuelle.

### Importance de l'aménagement de l'environnement matériel du poste de travail

L'environnement du poste de travail est jugé adapté par la grande majorité des personnes (87% pour « l'accès et les déplacements sur le site de travail », 91% pour « les applications informatiques et techniques »). Par ailleurs, si 68% des personnes jugent que leur situation de handicap ne les gêne pas dans la réalisation de leur travail au quotidien, ce résultat varie selon leur besoin d'aménagement de poste. En effet, lorsqu'un aménagement du poste de travail a été mis en œuvre, il contribue à réduire la gêne ressentie par les personnes pour réaliser leur travail :

- 37% n'ont pas eu besoin d'un aménagement spécifique de leur poste de travail : 86% ne sont pas gênées pour accomplir les tâches qui leur sont confiées ;
- 50% ont eu besoin d'un aménagement et l'ont obtenu : 61% ne sont pas gênées ;
- 13% auraient besoin d'un aménagement qu'elles n'ont pas reçu : 44% ne sont pas gênées.

Cet aménagement renforce aussi la satisfaction retirée de toutes les dimensions de l'environnement matériel et humain de travail : les bénéficiaires ont alors des avis proches de ceux des personnes n'ayant pas eu besoin d'un aménagement. Enfin, cet aménagement agit positivement sur la perception de la politique menée par le ministère des armées en matière de handicap.

### Rôle déterminant de la hiérarchie de proximité dans l'aménagement des conditions de travail

Satisfaites à 84% de leurs conditions de travail, les personnes en situation de handicap ont néanmoins des attentes en matière d'organisation de leur temps de travail. Alors que 11% exercent leurs fonctions à temps partiel en raison de leur handicap, 20% en auraient besoin mais y ont renoncé pour des raisons financières. Certaines personnes interrogées déclarent qu'ils apprécieraient une compensation de la perte de rémunération associée au travail en temps partiel. Par ailleurs, 11% bénéficient d'un aménagement d'horaires et 23% en auraient besoin, principalement pour organiser au mieux leur parcours de soin et gérer la fatigue souvent associée au handicap. Enfin, si seulement 3% sont en télétravail, 33% l'appellent de leurs vœux afin d'améliorer leurs conditions de trajet et notamment éviter de subir les conséquences des aléas des transports.

Lorsque la hiérarchie de proximité cherche à adapter au mieux les conditions de travail (54% des cas), les PSH en constatent les bénéfices sur l'adaptation de leur organisation et de leur charge de travail. Leur qualité de vie au travail s'en trouve aussi améliorée.

### Mobilité et formation, deux dimensions délicates du parcours professionnel

Les personnes en situation de handicap sont globalement satisfaites de leur parcours professionnel (72%). Toutefois, le handicap peut compliquer la mobilité et l'accès à la formation. En effet, en termes de mobilité, 20% estiment ne pas avoir été choisis sur certains postes en raison de leur situation de handicap et 49% s'interdisent de postuler, en particulier à des postes à responsabilités ou à des fonctions d'encadrement. De même, la situation de handicap peut freiner l'accès à la formation : 32% ont déjà renoncé à une formation en raison de leur situation et 29% n'en demandent pas. Certaines personnes interrogées souhaiteraient disposer de modes de transport adaptés pour se rendre sur les lieux de formation.



### ▾ DES AMÉLIORATIONS À APPORTER

Malgré ce *satisfecit* sur l'ensemble des conditions de travail et sur les relations professionnelles, une majorité des personnes interrogées ressentent une persistance des préjugés sur le handicap. Par ailleurs, le réseau et la politique du handicap du ministère sont plutôt méconnus.

#### Des préjugés persistents

73% des PSH estiment que des préjugés persistent sur le handicap au ministère et 13% que leur entourage les considère avant tout comme des personnes en situation de handicap. Elles suggèrent donc de réaliser une communication vers l'ensemble du personnel du ministère et d'organiser des actions de sensibilisation mettant davantage en valeur les personnes en situation de handicap.

#### Une méconnaissance du réseau et de la politique handicap du ministère

La moitié seulement des personnes interrogées considère que le ministère des armées mène une politique efficace pour les PSH et qu'il se préoccupe suffisamment d'elles.

54% ne savent pas à qui faire appel en cas de problème lié à leur situation de handicap. De fait, dans leur poste actuel, seulement la moitié déclare avoir eu un contact avec son relai handicap ou son correspondant handicap régional. Le médecin de prévention apparaît comme le contact le plus fréquent (86%) et le plus utile.

Par ailleurs, 58% des PSH considèrent que les actions de différents interlocuteurs en charge du handicap ne sont pas bien coordonnées.

Parmi les axes d'amélioration proposés, quatre se partagent les suffrages dans des proportions équivalentes : les conditions de travail (27%), le parcours professionnel (24%), l'environnement matériel de travail (21%), les situations professionnelles (19%).

## MÉTHODOLOGIE

Pour préparer ce nouveau plan handicap, la SDPEP a mené une enquête auprès des personnes en situation de handicap. Cette enquête a pour objectif de recueillir la perception de leurs conditions de travail, de leurs attentes et de leurs besoins. Elle s'est déroulée en mars et avril 2018 auprès d'un échantillon représentatif en termes d'âge, de sexe et de catégorie hiérarchique, de 1 949 personnes, invitées à répondre en ligne (ou par téléphone). 876 personnes y ont répondu. Le taux de retour, satisfaisant, s'élève à 45%.







# PLAN HANDICAP ET INCLUSION

MINISTÈRE DES ARMÉES

2019 > 2021

MINISTÈRE DES ARMÉES  
SÉCRÉTARIAT GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION  
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Déléguée nationale handicap > MARTINE RICARD  
Délégation nationale handicap > JÉRÔME CIBADIER • CHRISTINE GLUTRON  
VÉRONIQUE LECAPITAINE • LYDIE MASCROISIER

Maquette > @ SGA/COM  
Impression / Façonnage > PÔLE GRAPHIQUE DE TULLE (SGA/SPAC)

FÉVRIER 2019



[www.defense.gouv.fr](http://www.defense.gouv.fr)