

Plan Handicap et Inclusion 2022-2024

ENSEMBLE

DÉFENDONS
LA DIFFÉRENCE

OEUVRONS
POUR LA DIVERSITÉ





Depuis de nombreuses années le ministère des Armées conduit une politique volontariste en faveur des personnes en situation de handicap. Cet engagement concrétise les directives du Président de la République et s'inscrit pleinement dans la mobilisation interministérielle souhaitée par le Premier ministre en faveur d'un État plus inclusif. C'est à ce titre également que le ministère des Armées s'est porté candidat en 2021 à l'obtention du label AFNOR «égalité» et «diversité», au titre des actions concrètes qu'il poursuit dans ce domaine.

Le handicap est une réalité plurielle qui comprend une diversité d'exigences et de situations. Avec ce septième plan, défini pour la période 2022-2024, le ministère souhaite, avec le soutien de son partenaire le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans

la Fonction Publique (le FIPHFP), renforcer la promotion de l'inclusion et de la non-discrimination.

À cet effet, l'objectif d'atteindre à l'horizon 2024 un taux de 6 % de personnels en situation de handicap a été fixé. Cet objectif est indépendant de l'obligation légale d'emploi de 6% calculée en additionnant les nombres des agents en situation de handicap et des bénéficiaires des emplois réservés. Cette obligation légale est déjà dépassée par le ministère, depuis 2010.

Il s'agit en particulier d'intégrer davantage de personnels handicapés, notamment des étudiants de tous niveaux de diplômes, grâce au recrutement par concours, sur contrat, via l'apprentissage, les stages ou les contrats armée-jeunesse.

L'objectif est également d'encourager le personnel du ministère à déclarer un handicap qui survient au cours de la carrière. Une maladie chronique évolutive peut en effet avoir un retentissement majeur sur la vie quotidienne et notamment professionnelle. Si la démarche est engagée suffisamment tôt, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet de mieux prendre en compte la maladie et d'adapter les conditions de travail en conséquence.

Grâce à ce nouveau plan, le ministère souhaite également favoriser un changement de perceptions pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées, lever les craintes ou les incompréhensions relatives aux différents handicaps, qu'ils soient physiques ou psychiques.

Il s'agit enfin de soutenir avec détermination la politique en faveur des militaires blessés à qui nous devons un accompagnement à la hauteur des sacrifices et des souffrances éprouvées. Les synergies créées entre la délégation nationale handicap, les cellules d'aide aux blessés et Défense mobilité pour les aider à se reconstruire mais aussi à reprendre une activité professionnelle seront poursuivies.

Communiquer, sensibiliser, former, accompagner, sont les maîtres mots de la politique ministérielle en matière d'inclusion et d'insertion professionnelle portée par ce 7^e plan handicap.

Geneviève DARRIEUSSECQ
Ministre déléguée auprès de la ministre des Armées



La ministre des armées a confié à Madame DARRIEUSSECQ le pilotage du sujet du handicap et de l'inclusion au ministère. C'est une marque forte de l'intérêt porté aux personnels handicapés, mais aussi de l'attention due aux citoyens handicapés, usagers des services du ministère et de ses opérateurs. Pour la période 2022-2024, le ministère se dote d'un nouveau plan handicap et inclusion. Il s'articule autour de grandes priorités, sans méconnaître les actions du quotidien, en particulier la réalité vécue par les personnels handicapés eux-mêmes, mais aussi leurs collègues et leurs hiérarchies.

Ma première réflexion est celle de l'expression de la volonté des armées, directions et services, de réaffirmer la détermination du ministère à faire de la politique du handicap et de l'inclusion un combat permanent et multiforme.

Loin d'être un rendez-vous triennal de réaffirmation d'un principe, chaque plan s'est voulu marqué par le pragmatisme de ses actions.

Ma deuxième réflexion porte sur la continuité de l'action. Chaque plan n'a de sens, qu'envisagé comme la poursuite des engagements pris par les plans antérieurs et la réévaluation des objectifs. Ce septième plan s'inscrit bien dans la poursuite des efforts déjà réalisés, mais entend néanmoins concentrer prioritairement les moyens sur trois politiques : le recrutement, la reconnaissance des droits et les conditions de travail, sans omettre les enjeux de la qualité du service dû à nos concitoyens.

Améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les services du ministère, au-delà d'une simple obligation légale, c'est aussi permettre à de nouveaux talents de s'exprimer. L'objectif n'est pas de recruter des personnes en situation de handicap, mais de leur permettre d'offrir leurs compétences à l'accomplissement de nos missions. Dans une vision inclusive, il nous appartient collectivement d'offrir les conditions permettant à ces talents de s'épanouir.

La reconnaissance des droits en qualité de travailleur handicapé est aussi un combat contre les idées reçues. Si certains handicaps sont d'origine génétique, nombre d'entre eux se manifestent en cours de vie, voire sont la conséquence d'accidents de la vie, qu'ils soient personnels ou professionnels, comme pour nos blessés militaires. Faire reconnaître son handicap, c'est permettre le déclenchement de droits permettant de préserver et améliorer son quotidien, tant personnel que professionnel.

Les actions en faveur des conditions de travail sont essentielles. Un travailleur handicapé doit bénéficier des aménagements lui permettant de travailler dans les conditions les meilleures et, à compétences et mérites égaux, prétendre à une carrière à l'identique de ses collègues.

Enfin, le ministère se doit aussi d'offrir à ses usagers l'accès à ses services et à ceux de ses opérateurs. L'accessibilité universelle (bâimentaire, numérique, téléphonique...) doit être pensée pour profiter aux agents mais aussi pour le plus grand bénéfice de nos concitoyens.

Voilà, en quelques mots les enjeux du plan handicap 2022-2024 ! Réussir ce septième plan impose la mobilisation de tous dans l'Institution, en étroit lien avec les personnels handicapés eux-mêmes, acteurs des politiques en leur faveur, ceux qui les représentent, leurs collègues et hiérarchies.

En ma qualité de Haut fonctionnaire handicap et inclusion, à l'articulation entre ce qui est proposé pour nos collègues, le service dû aux usagers et les enjeux interministériels d'une cause que le président de la République a élevée au rang de ses priorités, soyez assurés de ma vigilance et de mon implication pour la parfaite réussite de notre plan 2022-2024.

Pierre LAUGEAY

Haut fonctionnaire Handicap et Inclusion



Coordonnée par la Délégation nationale Handicap en partenariat avec le Haut fonctionnaire Handicap et Inclusion, la préparation du plan handicap a associé de nombreux acteurs du ministère et notamment de la DRH-MD parmi lesquels, le service des Ressources Humaines Civiles (SRHC), le Service de l'Action Sociale des armées, le pôle Relations sociales du service des statuts et de la réglementation des RH, les Directions de projet Mixité et Plan Famille....

Les organisations syndicales ont été consultées, à la fois sur le sujet de la préparation du plan comme sur celui de la préparation de la convention avec le FIFPHP.

Un groupe de travail composé d'agents volontaires en situation de handicap a été constitué et a émis des propositions concrètes, tirées de l'expérience de ceux qui vivent une situation de handicap en milieu professionnel.

Pour la mise en œuvre sur le terrain, ce sont les sept centres ministériels de gestion rattachés à SRHC qui seront chargés d'impulser des actions avec les autorités des entités locales et avec l'aide du réseau des relais handicap.

L'objectif que s'est fixé le ministère des Armées est atteindre en 2024, un taux d'emploi de 6% pour les seuls agents en situation de handicap. Il va au-delà de l'obligation légale d'emploi de 6%, obligation dépassée par le ministère depuis 2010 en comptabilisant les agents recrutés au titre des emplois réservés. Pour atteindre cet objectif ambitieux, des actions nouvelles seront à mener.

Il s'agit de sensibiliser et de former non seulement des spécialistes du handicap mais aussi des gestionnaires des ressources humaines et des managers, pour une meilleure connaissance et prise en compte des différentes formes de handicap en milieu professionnel.

La large diffusion de ces informations permettra de faire connaître la possibilité et l'intérêt de la déclaration de handicap à des agents dont les maladies, les problèmes de santé ont des répercussions sur le travail et qui n'envisageaient pas de demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

De plus, une campagne de recrutement dense devra être menée par le Service des Ressources Humaines civiles. Pour le sourcing des candidats en situation de handicap qui détiennent les compétences requises pour les emplois du ministère, nous devons mener des actions nouvelles telles que des salons en ligne organisés par la DGAFP avec l'aide de Pôle emploi. Ces actions interministérielles seront complétées par des initiatives ministérielles de communication externe, d'élargissement des partenariats avec des associations, de participation à de nouveaux salons de recrutement.

Cet objectif est très ambitieux, nous en sommes conscients, mais nous avons les moyens de l'atteindre en mobilisant nos ressources et avec l'appui de tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce plan.

Thibaut de VANS SAY
Directeur des ressources humaines

Avant-propos	8
Introduction.....	10
Atteindre un taux de 6 % d'agents handicapés d'ici 2024	9
Le soutien du Haut-Fonctionnaire Handicap-Inclusion	10
Le réseau handicap du ministère des Armées.....	11
AXE 1 : Déployer une politique volontariste de recrutement externe de travailleurs et étudiants en situation de handicap :	15
Un recrutement large	18
Un recrutement ciblé sur quatre catégories de population	19
Les étudiants en situation de handicap	19
Les sportifs handicapés de haut niveau	20
Les travailleurs en ESAT et en EA.....	20
Les travailleurs handicapés dans l'entourage familial des ressortissants du ministère	21
AXE 2 : Encourager les ressortissants du ministère des Armées à la déclaration du handicap et au renouvellement de leurs documents d'éligibilité.....	24
Incitation à la déclaration du handicap et au renouvellement des documents d'éligibilité.....	25
La possibilité nouvelle de détachement dans le corps supérieur : une raison supplémentaire pour les fonctionnaires de demander la reconnaissance de « travailleur handicapé »	25
L'instauration d'un dialogue social plus régulier sur le handicap	26
L'implication des groupes de travail constitués d'agents en situation de handicap et d'experts	26
L'implication d'une équipe pluridisciplinaire ponctuelle dans la prévention de la désinsertion professionnelle.....	27
Le renouvellement des documents d'éligibilité	27
La solidarité chère au ministère des Armées, autre vecteur d'incitation à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) :	28
L'accompagnement des militaires blessés sous statut civil.....	28
L'implication des familles des agents en faveur de la reconnaissance du handicap	28
AXE 3 : Assurer une compensation optimale du handicap pour l'amélioration des conditions de travail	31
La vulgarisation et le renforcement des compensations du handicap.....	33
L'accessibilité sous toutes ses formes	33
Compensation en termes d'organisation et de promotion des activités en télétravail	34
Compensation technique : un ministère soucieux d'innovations technologiques	35
Garantir le maintien « dans » et « en » emploi des collaborateurs.....	35
Le soutien du ministère aux managers et à l'équipe de travail.....	36
L'intégration de la question du handicap dans les dispositifs de suivi de carrière.....	37
Élaboration, mise en œuvre et suivi du plan Handicap et Inclusion 2022-2024	37
Témoignages	38
Indicateurs	43

Le plan Handicap et Inclusion 2022 - 2024 est le septième plan élaboré par le ministère des Armées. Le ministère est particulièrement engagé dans la prise en compte du handicap dans la vie professionnelle. Les grandes orientations de cette politique se traduisent par l'élaboration d'un plan triennal qui fixe les objectifs à atteindre en matière de recrutement, de maintien en emploi et de compensation du handicap.

Ce septième plan s'inscrit dans la parfaite continuité des plans précédents, et notamment du Plan handicap inclusion 2019 - 2021, qui a permis de définir et coordonner la politique ministérielle en matière d'insertion professionnelle et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Ce nouveau plan poursuit donc les actions mises en œuvre au cours de ces trois dernières années et que le ministère va continuer de décliner. Il s'agit notamment de :

La reconduction de la convention avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Depuis 2005, les plans triennaux handicap inclusion du ministère des Armées servent d'appui à la convention avec le FIPHFP, qui permet d'obtenir des fonds de concours pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents handicapés.

À la suite de la nouvelle procédure de calcul du taux légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)¹, le nombre de BOE a légèrement baissé entre 2019 et 2021, en passant de 4 253 à 4 236 ce qui explique en partie la non atteinte des prévisions fixées en début de convention FIPHFP (7 % au lieu de 7,4 %). En complément de ce taux, l'objectif de 6 % de travailleurs handicapés à partir de 2024 a été inscrit dans le plan 2019 - 2021.

Sur le plan qualitatif, il était prévu de diversifier les recrutements. Cet objectif a été partiellement atteint : en effet, en 2019 et 2020, 9 personnes autistes Asperger ont été recrutées comme BOE ainsi que 18 anciens militaires blessés et 4 apprentis.

Le renforcement des partenariats

Dans le cadre du plan handicap inclusion 2019-2021, un effort significatif a permis aux délégués handicap régionaux de diversifier leurs partenariats avec des structures extérieures au ministère, telles que les Cap emploi régionaux, des écoles de reconversion et le réseau régional de LADAPT (association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées).

Le réseau local et régional handicap s'est également rapproché du réseau de l'action sociale du ministère pour réussir à mettre en place aménagements de postes et aides techniques et humaines, et permettre ainsi de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.

Des liens ont également été établis et consolidés avec l'association ASPIE-FRIENDLY permettant de réaffirmer les besoins du ministère s'agissant des étudiants autistes Asperger en fin de cursus universitaire.

La convention entre Défense mobilité (l'agence de reconversion professionnelle pour les anciens militaires ou les personnels civils et leurs conjoints) et la DNH a été actualisée. La première convention avait été conclue le 30 janvier 2015. Elle a été refondue afin que la collaboration entre les deux structures soit plus efficace et permette, notamment, de suivre plus étroitement les demandes de reconversion des militaires blessés qui souhaitent être recrutés comme BOE sous statut civil, après avoir mis fin à leur carrière dans les forces armées.

¹ - Les flux entrants, sur les emplois réservés au titre des militaires et anciens militaires sans document d'éligibilité au handicap, ne sont plus comptabilisés. Le stock est cependant conservé.

La poursuite de la concertation sociale

Des consultations biannuelles se sont tenues, et continuent de se tenir, avec les organisations syndicales : la DNH présente son bilan annuel en commission centrale de prévention en mars ou/et en juin ainsi que les objectifs qu'elle s'est fixés en matière de prise en compte du handicap en comité technique ministériel au cours du mois de mai de chaque année.

Le développement de l'accessibilité

La Délégation Nationale Handicap a contribué, avec l'état-major des armées (EMA), à la mise en place des commissions d'accessibilité de proximité pour les établissements du ministère des Armées recevant du public, afin que celui-ci soit en conformité avec les dispositions légales, tout en assurant la sécurité des données de ses sites.

Un recensement de ces établissements a été réalisé et un appel à volontariat des personnels handicapés susceptibles d'intégrer ces commissions a été lancé.

Afin de rendre opérationnels les participants de ces commissions, une formation de deux jours a été conçue, puis dispensée aux volontaires handicapés, civils et militaires, du ministère.

La prise en compte de la crise sanitaire

Pendant la crise sanitaire liée à la Covid 19, des masques à fenêtre transparente ont été délivrés aux personnels civils et militaires appartenant à l'environnement professionnel quotidien de la centaine de personnes pratiquant la lecture labiale, ou de leurs interlocuteurs occasionnels (médecins de prévention, assistants de service social, etc.).

Un marché a été passé par le service du commissariat des armées (SCA), qui assure désormais cette logistique jusqu'aux délégués handicap régionaux, ces derniers se chargeant de l'acheminement vers le bénéficiaire malentendant pour qu'il distribue les masques à ses collègues.

La poursuite des actions en faveur du recrutement de travailleurs handicapés

Plusieurs actions ont été entreprises : des publications sur le site internet du ministère, des articles dédiés à la prise en compte du handicap sur l'Intranet du ministère, des publications d'articles dans la revue spécialisée « Le chemin vers l'insertion » et un rapprochement avec le service des ressources humaines civiles s'est effectué, pour mener des campagnes de recrutements, notamment dans des salons de recrutement.

L'ensemble de ces actions ont été menées au cours des années 2019 à 2021, conformément aux objectifs qui avaient été fixés, poursuivant ainsi la dynamique lancée il y a plusieurs années.

C'est dans ce contexte que s'inscrit aujourd'hui ce nouveau plan handicap et inclusion pour les années 2022-2024.

Le saviez-vous ?

À l'origine, le terme « handicap » était associé à un jeu d'échanges d'objets. L'expression « hand in cap » désignait la situation défavorable de celui qui avait tiré le mauvais lot dans le chapeau. Plus tard, sur les champs de courses, « handicaper » un concurrent plus fort que les autres, c'est le charger d'un poids supplémentaire ou l'obliger à parcourir une distance plus longue pour égaliser les chances de tous les partants.

Le plan Handicap et Inclusion 2022-2024 formalise l'ensemble des actions qui seront menées dans le cadre de la politique handicap du ministère. Il s'inscrit dans la continuité des plans handicap précédents mis en œuvre depuis 2004 et en renouvelle l'ambition, en mettant l'accent en faveur du recrutement externe de civils handicapés.

Pour mener à bien sa politique d'accompagnement des personnes handicapées, le ministère des Armées bénéficie, pour une part du soutien financier du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Au titre des années 2022-2024, ce soutien se traduit par la signature d'une nouvelle convention triennale d'un montant de 2 850 000 € complétés par 2 850 000 € de fonds propres ministériels.

Le ministère des Armées a veillé à ce que les objectifs du plan Handicap et Inclusion 2022-2024 respectent et s'inscrivent à la fois dans le cadre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et de la stratégie européenne 2021-2030 en faveur des droits des personnes handicapées. Le plan respecte également les engagements de l'État pris en Conférence Nationale du Handicap et en Comité Interministériel du Handicap.

Atteindre un taux de 6 % d'agents handicapés d'ici 2024

Chaque année, le ministère des Armées recrute en moyenne une centaine de personnels civils handicapés en qualité de fonctionnaire, agent contractuel et ouvrier de l'État. Les civils de la Défense handicapés occupent aujourd'hui plus de 2 800 postes dans un grand nombre de domaines d'activités et à différents niveaux de responsabilité. L'objectif du ministère est d'atteindre, d'ici 2024, 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) exclusivement, autrement dit sans prendre en compte, pour la détermination de ce pourcentage, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) non handicapés¹. Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique »². L'objectif d'un minimum de 6 % d'agents handicapés atteste de la volonté du ministère, en cours de labellisation AFNOR « Égalité-Diversité », de promouvoir l'insertion professionnelle et l'inclusion des travailleurs handicapés en vue d'anticiper l'estimation selon laquelle une personne sur deux sera concernée par une situation de handicap durable ou définitive en France à l'horizon 2028³.

Afin de favoriser la participation professionnelle des personnes handicapées, le ministère des Armées met en place des compensations humaines, techniques et des formations adaptées à chacun de ses agents tout au long de leur carrière. Le ministère tient compte de tous les handicaps, visibles comme invisibles. Bien que les défis à relever soient nombreux, le ministère des Armées, dans sa diversité, est entièrement mobilisé pour atteindre cet objectif.

Indicateur 0

taux annuel d'emploi des agents en situation de handicap par rapport à l'effectif des agents civils du ministère des Armées / an.

¹ - Personnels recrutés par la voie des emplois réservés

² - Article L5213-1 du Code du travail

³ - CREDOC/Agefiph

L'engagement du ministère des Armées en faveur du handicap s'inscrit dans le projet de société inclusive porté par le gouvernement et décliné en son sein par les plans Handicap et Inclusion⁴. Pour sa part, le ministère s'engage à accueillir la différence, vis-à-vis de ses collaborateurs, et plus largement de tout citoyen français handicapé. Tout en continuant à renforcer ses partenariats, notamment avec Cap emploi (l'équivalent de Pôle Emploi pour les personnes handicapées) et LADAPT (association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), les actions entreprises par le ministère pour faire connaître aux citoyens français les dispositifs d'accueil, de prise de contact et de compensation du handicap contribuent à son rayonnement. À titre d'exemple, le ministère se mobilise pour que les jeunes ayant un handicap puissent accomplir leur Journée défense et citoyenneté (JDC) à l'instar de leurs camarades, via un dispositif en ligne (e-JDC). De même, des plateformes de communication ACCEO se mettent en place pour permettre aux personnes malentendantes d'entrer en contact avec le ministère.

Le soutien du Haut-Fonctionnaire Handicap-Inclusion

En février 2021, M. Pierre Laugeay, Inspecteur civil de la défense a été nommé Haut fonctionnaire chargé du handicap et de l'inclusion (HFHI) du ministère des Armées. Le HFHI est partie prenante du réseau interministériel et contribue à la préparation et à la mise en œuvre des décisions du comité interministériel du handicap (CIH), des conventions internationales et des politiques publiques. À ce titre, il exerce un rôle de point d'entrée ministériel et d'interface en interministériel.

Le HFHI s'appuie sur des correspondants dans plusieurs directions du ministère pour impulser et coordonner l'accessibilité numérique et l'accessibilité du cadre bâti, partie intégrante de la politique du handicap menée par le ministère. Il dispose, en tant que de besoin, du concours de la Délégation nationale handicap (DNH) et du réseau des délégués handicap régionaux (DHR).

⁴ - Manifeste pour un État inclusif, 2019

Le réseau handicap du ministère des Armées

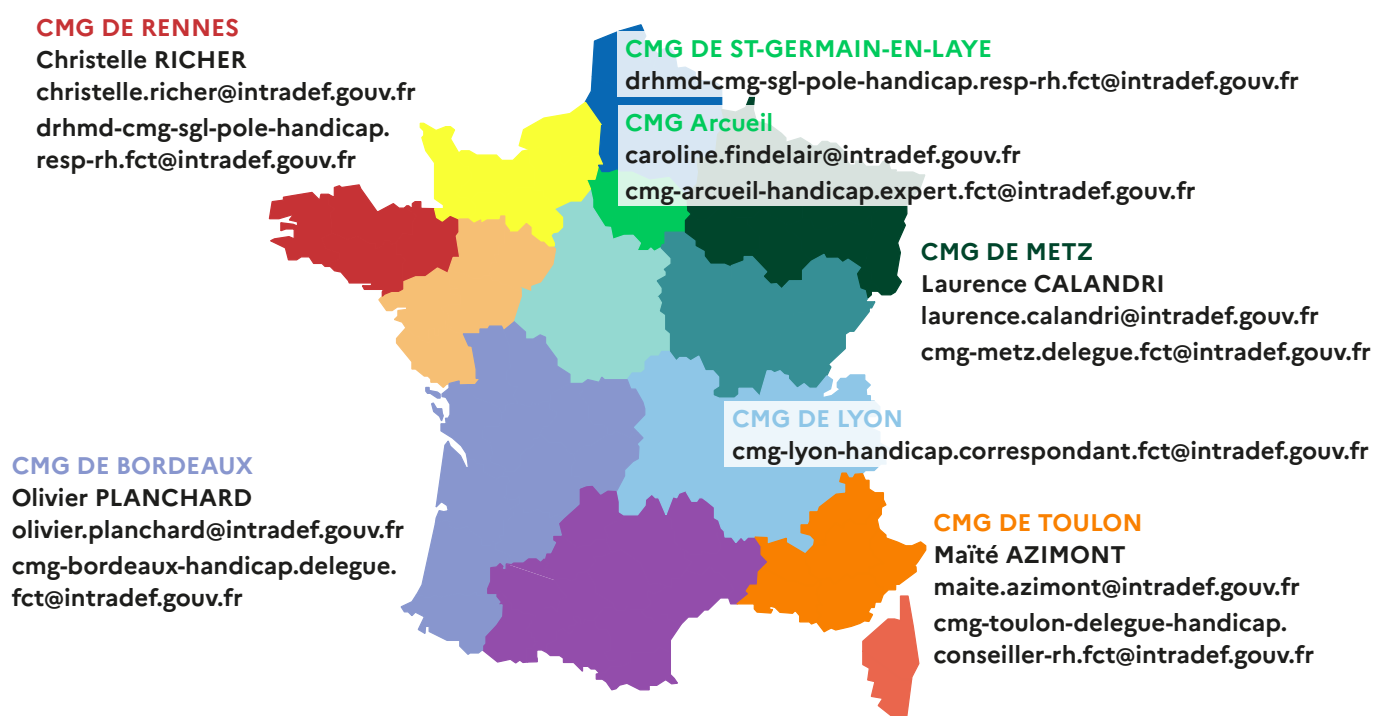
Rattachée à la Directrice de projet mixité de la DRH-MD et travaillant en étroite coordination avec le Haut fonctionnaire handicap-inclusion du ministère, la Délégation nationale du handicap (DNH) anime le réseau handicap composé de :

- 7 délégués régionaux affectés à temps plein au sein des centres ministériels de gestion (CMG).
- 120 agents-relais handicap, à temps partiel, affectés dans les groupements de soutien des bases de défense (GSBdD), en administration centrale, ainsi qu'auprès des grands employeurs.

L'action de la DNH s'inscrit dans le cadre d'un échange permanent de bonnes pratiques interministérielles mais aussi par l'exercice d'une vigilance au regard des initiatives portées par les associations et le secteur privé. Si la DNH est la première actrice du soutien aux personnels handicapés et aux services du ministère qui les emploient, elle agit en synergie avec les services de l'action sociale du ministère, du service d'infrastructure de la Défense (SID), de la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la Défense (DIRISI), pour rechercher les solutions les plus adaptées.

Le réseau handicap travaille localement en collaboration avec les experts suivants :

- Responsables des ressources humaines ;
- Médecins et chargés de prévention ;
- Assistantes de service social ;
- Responsables de formation ;
- Représentants des organisations syndicales.



LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE: fondement du nouveau plan Handicap et Inclusion

Durant les trois prochaines années, le ministère des Armées accordera une attention toute particulière à l'application rigoureuse des nouvelles dispositions introduites par la loi n°2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en vue de « favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap »¹.

Les voici résumées :

Introduction du droit du handicap dans le statut général des fonctionnaires (article 90)

Les dispositions concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), qui figuraient jusqu'ici dans le code du travail, ont été insérées depuis le 1^{er} janvier 2020 dans un nouveau chapitre V à la loi du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires. Ces dispositions ne reviennent pas sur le contenu de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés résultant de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Elles précisent néanmoins les missions du comité national du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et modifient sa composition. Ainsi, le FIPHFP est destiné à favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des agents handicapés, mais aussi à conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre d'actions en leur faveur.

Expérimentation ouvrant la possibilité aux personnes handicapées bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dans le secteur public d'être titularisées dans la fonction publique (article 91)

À titre expérimental, pour une durée de cinq ans, les personnes handicapées bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage pourront être titularisées dans un corps ou un cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient, sous réserve de la vérification de leur aptitude professionnelle réalisée par une commission de titularisation.

Parcours professionnel des agents handicapés et aménagement des concours administratifs (article 92)

Les employeurs publics devront prendre les mesures appropriées visant à permettre aux agents handicapés de développer un parcours professionnel et d'accéder à des postes de responsabilité.

Dans cet objectif, le droit de consulter un référent handicap, chargé d'accompagner l'agent tout au long de son parcours professionnel, et la portabilité, en cas de mobilité professionnelle, des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail sont inscrits dans le statut général.

Les aménagements d'épreuves de concours pour les personnes handicapées sont aussi facilités. Le bénéfice de tels aménagements peut être accordé indépendamment de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Expérimentation ouvrant la possibilité d'une voie dérogatoire de promotion interne des fonctionnaires handicapés (article 93)

À titre expérimental, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, les fonctionnaires handicapés bénéficient d'une voie dérogatoire de promotion interne. Ils peuvent ainsi accéder à un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Une commission appréciera l'aptitude professionnelle des candidats à être détachés puis, le cas échéant, intégrés dans ces corps ou cadres d'emplois.

¹ - Articles 90 à 93, Chapitre III « Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap », Titre V « Renforcer l'égalité professionnelle », de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

AXE 1

**Déployer une politique
volontariste de
recrutement externe
de travailleurs et
étudiants en situation
de handicap**

Déployer une politique volontariste de recrutement externe de travailleurs et étudiants en situation de handicap

Le ministère des Armées recrute des civils handicapés.



© ESAT Image - Arts graphiques. ADAPEI Charente

L'emploi de collaborateurs handicapés, toutes catégories d'emploi confondues (A, B et C), est une priorité du ministère des Armées. Dès lors, le ministère s'est fixé comme principal objectif de recruter davantage de civils handicapés, par concours ou sur contrat.

Dans une démarche inclusive, tous les postes civils, à tous les niveaux de responsabilité, sont ouverts au recrutement des personnes handicapées dès lors que leurs compétences correspondent aux fiches de postes vacants. À ce titre, le ministère mettra à profit stages et périodes d'apprentissage, pour faire naître ou confirmer des vocations et aboutir à des recrutements pérennes. Certains domaines d'activité offrent plus particulièrement des opportunités d'emploi. Il en est ainsi de l'informatique, de la cyberdéfense, des finances et des métiers du soutien.

Pour mener à bien ce premier objectif, le ministère des Armées s'appuiera sur deux stratégies de recrutement concomitantes : un recrutement très large à partir d'un vivier de candidatures spontanées de personnes handicapées et un recrutement ciblé sur quatre catégories de population pour élargir le vivier de recrutement.

La situation des agents publics handicapés implique que :

- Quel que soit le mode de recrutement, l'agent handicapé dispose des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les autres agents.
- La rémunération et les indemnités de l'agent handicapé soient identiques à celles de ses homologues.
- L'agent handicapé peut bénéficier d'un suivi médical particulier et le cas échéant, d'aides techniques et humaines.

Les différentes catégories de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), sont :

- Les titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et délivrée par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion (CMI) mention « invalidité » (anciennement carte d'invalidité).
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
- Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité.
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

NB : les travailleurs handicapés ne sont pas les seuls à bénéficier de l'obligation d'emploi. Les pensionnés de guerre civils et militaires et les personnes assimilées, leur conjoint survivant, leurs orphelins et leurs enfants ainsi que les enfants de Harkis y ont également droit.

Un recrutement large

Constat

Le ministère des Armées a besoin de tous les talents pour exercer ses missions. Il est donc essentiel de renforcer la stratégie de recrutement général.

Objectif

Continuer à alimenter le vivier de candidatures spontanées géré par les centres ministériels de gestion (CMG).

Mesure 1.1

Renforcer la communication externe pour développer l'image de marque employeur susceptible d'attirer davantage de candidats handicapés, via par exemple le porte-parole du ministère et la DICO. À ce titre, dans la mesure où les recrutements s'effectuent localement, la DNH veillera à renforcer la visibilité du réseau handicap, notamment sur les réseaux sociaux.

Mesure 1.2

Renforcer la participation du ministère des Armées aux salons de l'emploi des travailleurs handicapés soutenus par le FIPHFP ou le ministère chargé des personnes handicapées. De la même manière, poursuivre l'engagement du ministère dans les opérations « DuoDay » et continuer à organiser des colloques sur le handicap, à l'instar de celui organisé chaque année à Balard et dans les CMG.

Mesure 1.3

Encourager l'immersion professionnelle, aussi appelée période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), ainsi que les stages effectués dans le cadre des écoles de reconversion. La promotion de ces dispositifs permettra d'accueillir plus facilement, via une découverte mutuelle, un travailleur handicapé en recherche d'emploi dans l'optique d'un recrutement.

Indicateur 1 :

nombre d'agents en situation de handicap recrutés/an.



Le « DuoDay » est un événement annuel qui permet à des personnels volontaires du ministère des Armées d'accueillir une personne handicapée et de la faire participer à leur journée de travail. Cette journée d'échanges, engageant l'ensemble des directions et services, illustre concrètement l'ambition du ministère des Armées de recruter des personnes handicapées. Depuis mai 2021, un « DuoDay-alternance » a été lancé par la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées pour dynamiser l'approche spécifique du monde du travail qu'est l'apprentissage. Cette possibilité est ouverte à tous les niveaux de la formation académique, y compris ceux de l'enseignement supérieur.

Deux modes de recrutements sont plus particulièrement adaptés aux personnes en situation de handicap :

- **Un recrutement sur concours** auquel tous les candidats, qu'ils soient handicapés ou non, répondant aux exigences de candidature peuvent s'inscrire. Le candidat peut faire état de son handicap lors de son inscription pour qu'il en soit tenu compte dans le déroulement des épreuves ;
- **Un recrutement contractuel** donnant vocation à titularisation dans un corps de fonctionnaires. Ce recrutement est piloté par le délégué handicap régional, effectué dans le cadre de la loi 84-16 de janvier 1984 (article 27), réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Au ministère des Armées, une procédure nationale, unique a été définie.

Les autres recrutements, concernent les postes accessibles par la voie du contrat et sont publiés dans les sites Civils de la Défense et « Place de l'emploi public ».

POUR POSTULER et accéder aux coordonnées des délégués Handicap régionaux (DHR) : www.civils.defense.gouv.fr

Un recrutement ciblé sur quatre catégories de population

Le ministère des Armées sélectionnera des candidats en prenant en compte notamment les catégories suivantes :

- les étudiants handicapés ;
- les sportifs handicapés de haut niveau ;
- les travailleurs en établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) et en entreprises adaptées (EA) ;
- les travailleurs handicapés dans l'entourage familial des ressortissants du ministère.

Les étudiants en situation de handicap

Constat

La pyramide d'emploi des travailleurs handicapés au ministère des Armées souffre d'un réel déficit au niveau des recrutements de catégorie A, ce qui est en distorsion au regard des emplois offerts par le ministère. Le pourcentage de personnel handicapé de catégorie A au ministère des Armées est de 6,47% (bilan social 2020) alors que le pourcentage de personnels civils de cette catégorie est de 22,9%¹. Il convient de rééquilibrer la situation, ce qui aura aussi pour effet indirect de donner une vision accrue de l'employabilité des personnes handicapées au sein des services.

Objectifs

1. Encourager les étudiants en situation de handicap (BTS, diplômes universitaires et de grandes écoles, etc.) à répondre aux offres d'emploi proposées par le ministère des Armées afin qu'ils découvrent le ministère et à terme, les inciter à présenter un concours ou à rejoindre le ministère en tant qu'agent contractuel. Les offres englobent aussi bien les stages conventionnés et les contrats armées-jeunesse (CAJ) que les contrats d'apprentissage.
2. Identifier, fidéliser et pérenniser un vivier de candidats handicapés pour les postes de catégorie A en priorité afin de recruter davantage de personnels handicapés dans cette catégorie.
3. Veiller à ce que 6 % des contrats en alternance soient occupés par des étudiants en situation de handicap.

Mesure 2.1

Renforcer les partenariats avec les grandes écoles et les universités à l'instar de celui conclu avec l'université Toulouse III, signataire de la convention pour l'intégration des autistes Asperger au sein du ministère des Armées. Une nouvelle convention devra être établie pour la période triennale. De même, veiller à ce que les différents services du ministère mettent en application le dispositif expérimental mentionné dans l'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et qui offre aux apprentis handicapés la possibilité d'être titularisés au terme de leur contrat d'apprentissage.

Indicateur 2.1.

Nombre d'étudiants en situation de handicap recrutés/an.

¹ - Source : bilan social 2020

Les sportifs handicapés de haut niveau

Constat

Les sportifs handicapés ont la possibilité d'être recrutés au cours de leur carrière sportive et de s'entraîner sous statut civil de la Défense pour participer aux Jeux paralympiques ou aux compétitions internationales et gagner des médailles au nom de la France. De même, ils peuvent également rejoindre le ministère, une fois leur carrière sportive terminée, et commencer une nouvelle carrière professionnelle.

Objectif

Recruter sous contrat davantage de sportifs handicapés de haut niveau sous statut de personnel civil, pendant et après leur carrière sportive.

Mesure 2.2

Renforcer avec l'appui du service des ressources humaines civiles (SRHC) et en coopération avec le centre national des sports de la défense (CNSD), les partenariats avec les acteurs du handisport (la fédération française handisport et les fédérations sportives attitrées) afin de valoriser auprès des sportifs handicapés de haut niveau les voies de recrutement possibles au sein du ministère des Armées leur permettant une insertion professionnelle une fois leur carrière sportive terminée.

Indicateur 2.2.

Nombre de sportifs de haut niveau en situation de handicap recrutés/an.

Les travailleurs en ESAT et en EA

L'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire doit être renforcée afin de ne pas les cantonner dans des institutions spécialisées telles que les ESAT ou EA. Dans ce cadre, un partenariat entre le ministère des Armées et LADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, a été conclu en 2020. Le bilan est positif et prometteur.

Objectif

Accueillir, dans le cadre du processus de mise à disposition, puis recruter, sur contrat, des personnes handicapées émanant d'un ESAT ou d'une EA, ayant un projet d'insertion professionnelle en milieu ordinaire pour favoriser leur épanouissement professionnel et personnel ainsi que le développement de leur capacité à l'emploi.

Mesure 2.3

Créer des partenariats avec les ESAT et EA dans le cadre de parcours sécurisés vers l'emploi avec un droit aux allers-retours entre les différents milieux, ordinaires et protégés.

Les travailleurs handicapés dans l'entourage familial des ressortissants du ministère

Constat

Le handicap et la famille sont, chacun pour ce qui les concerne, au centre des priorités de la politique sociale du ministère des Armées. Le plan Famille et le plan Handicap et Inclusion doivent mieux interagir.

Objectif

Identifier les viviers d'étudiants et de travailleurs en situation de handicap présents dans l'entourage des personnels du ministère.

Mesure 2.4

Faire connaître aux personnels les possibilités d'emploi de travailleurs handicapés au sein du ministère et leur suggérer de les promouvoir dans leur cercle familial. Cette action spécifique tend aussi à apporter un soutien effectif et solidaire aux agents du ministère, civils comme militaires, confrontés aux difficultés inhérentes à la prise en charge de jeunes adultes handicapés. Comme pour toute autre candidature, le recrutement se fera en fonction des compétences et des diplômes candidats, de l'adéquation du profil du candidat au poste.



LE PLAN FAMILLE 2018-2022

Le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022 vise une meilleure conciliation entre un engagement professionnel exigeant et une vie familiale épanouie. La famille est placée au centre des priorités. Mieux prendre en compte les absences opérationnelles, mieux accompagner la mobilité, ancrer la garnison au cœur de la vie familiale et sociale sont les lignes directrices au cœur des 12 mesures principales de ce Plan Famille à destination des militaires, des civils de la Défense et de leurs familles respectives.

AXE 2

**Encourager
les ressortissants du
ministère des Armées
à la déclaration
du handicap et au
renouvellement de leurs
documents d'éligibilité**

Encourager les ressortissants du ministère des Armées à la déclaration du handicap et au renouvellement de leurs documents d'éligibilité

Mieux connaître, mieux se faire connaître et reconnaître son handicap.



© ESAT Image - Arts graphiques. ADAPEI Charente

La déclaration est un droit. Elle facilite la vie de tout travailleur handicapé quels que soient son statut, son grade et sa fonction. Le bénéfice professionnel - aides techniques et humaines - apporté par la reconnaissance officielle du handicap est plébiscité par les personnels. Pourtant, au sein du ministère des Armées, la déclaration du handicap reste difficile : elle suscite le plus souvent des réticences et les représentations qui lui sont associées sont porteuses de préjugés. Les bénéficiaires potentiels ne perçoivent pas toujours l'intérêt de la reconnaissance du handicap et usent parfois leurs forces pour tenter de compenser les effets de leurs problèmes de santé sur leur activité professionnelle.

Le ministère des Armées poursuivra ses efforts en matière de prévention des risques encourus par une personne de perdre son emploi à la suite, dans ce cas de figure, de la survenue d'un handicap, quelle qu'en soit l'origine, professionnelle ou personnelle.

En incitant ses agents à mener la démarche de reconnaissance administrative du handicap quel que soit le type de document d'éligibilité (RQTH, AAH, CMI, PMI¹, etc.) et à renouveler leurs documents, le ministère souhaite leur permettre de rester en activité en les aidant à conserver leur poste de travail dans le cadre d'un aménagement raisonnable ou en leur permettant d'accéder à un emploi compatible avec leur état de santé. Cela passera par une meilleure compréhension des procédures ainsi qu'une plus grande visibilité des acteurs du handicap. Déclarer son handicap est une décision qui participe à la solution pour le maintien dans l'emploi.

¹ - Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, Allocation Adulte Handicapé, Carte Mobilité Inclusion avec mention invalidité, Pension Militaire d'Invalidité

Incitation à la déclaration du handicap et au renouvellement des documents d'éligibilité

La possibilité nouvelle de détachement dans le corps supérieur : une raison supplémentaire pour les fonctionnaires de demander la reconnaissance de « travailleur handicapé ».

Constat

Souhaiter faire évoluer ses compétences, exercer des fonctions élargies, sont des aspirations légitimes pour tous les agents de la fonction publique. Les fonctionnaires handicapés doivent aussi pouvoir envisager une progression de leur carrière à la hauteur de leurs ambitions.

Objectif

Encourager les fonctionnaires à déclarer leur handicap.

Mesure 3.1

En complément des dispositifs classiques de promotion, appliquer le dispositif expérimental mentionné dans l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, permettant aux fonctionnaires handicapés de bénéficier, à titre expérimental, entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2025, d'une voie dérogatoire de promotion interne.

Grâce à cette voie nouvelle, les fonctionnaires handicapés pourront accéder à un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services dans la fonction publique. Une commission appréciera l'aptitude professionnelle des candidats à être détachés puis, le cas échéant, intégrés dans ces corps ou cadres d'emplois.

Indicateur 3.1

Nombre de postes ouverts au détachement dans le corps supérieur/an

Mesure 3.2

Le service des ressources humaines civiles (SRHC) fixera en début d'année le nombre de postes ouverts dans le cadre de cette voie dérogatoire.

Indicateur 3.2.

Nombre de fonctionnaires en situation de handicap détachés dans le corps supérieur/an.

L'instauration d'un dialogue social plus régulier sur le handicap

Constat et objectif

La représentation sociale étant importante au ministère des Armées, comme en atteste le taux élevé de participation, entre 70 et 85 % selon les instances, aux élections professionnelles de 2018, il convient de développer un dialogue plus régulier avec les organisations sociales représentatives du ministère.

Mesure 4

Instaurer au moins deux rendez-vous, en plus des instances réglementaires de concertation, concernant le suivi du plan et les thématiques relatives au handicap.

Indicateur 4

Nombre de réunions/an avec les organisations syndicales représentatives pilotées par la Délégation Nationale Handicap (DNH) /an.

L'implication des groupes de travail constitués d'agents en situation de handicap et d'experts

Constat

Les agents en situation de handicap ne sont pas suffisamment consultés sur les décisions les concernant.

Objectif

Associer et prendre en compte l'avis des agents en situation de handicap sur les grandes orientations du ministère des Armées en matière de handicap.

Mesure 5

Pérenniser les groupes de travail (GT) constitués d'agents en situation de handicap et d'experts pour recueillir leurs observations sur les différentes thématiques liées au handicap et tester les dispositifs innovants tels que la parfaite utilisation des fonctionnalités de Windows 10.

Indicateur 5

Nombre de réunions des groupes de travail constitués d'agents en situation de handicap et d'experts/ an.

L'implication d'une équipe pluridisciplinaire ponctuelle dans la prévention de la désinsertion professionnelle

Constat

Dans la mesure où la plupart des handicaps surviennent au cours de la vie professionnelle (âge et handicap sont fortement corrélés), les risques de désinsertion professionnelle souvent générés par l'apparition d'un handicap doivent être pris en compte.

Objectif

Poursuivre la prévention de la désinsertion professionnelle autrement dit des risques encourus par une personne de perdre son emploi à la suite de la survenue d'un handicap, quelle qu'en soit l'origine, professionnelle ou personnelle.

Mesure 6

Appeler à la vigilance l'équipe pluridisciplinaire, à laquelle peuvent appartenir le délégué handicap régional, le médecin du travail, le bureau RH de la structure, l'assistante sociale, les chargés de prévention des risques professionnels (CPRP) et les représentants syndicaux, sur la prévention de la désinsertion professionnelle.

Afin de préserver un environnement de travail respectueux du mieux-être et des compétences du travailleur ou futur travailleur handicapé, mais également de l'équipe qui l'accueille, l'équipe pluridisciplinaire participera à la sensibilisation des agents concernant la démarche de reconnaissance du handicap.

Le renouvellement des documents d'éligibilité

Constat

Certains agents ne renouvellent pas leurs documents d'éligibilité, par oubli ou choix délibéré. La RQTH, CMI¹ et l'AAH peuvent être renouvelées si elles ne sont pas sans limitation de durée.

Objectif

Inciter et veiller au renouvellement des documents d'éligibilité par les bénéficiaires.

Mesure 7

Prévoir une alerte informatique six mois avant la fin de validité du document d'éligibilité.

Indicateur 7

Nombre de documents d'éligibilité renouvelés/an.

¹ - Avec mention invalidité

La solidarité chère au ministère des Armées, autre vecteur d'incitation à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

L'accompagnement des militaires blessés sous statut civil

Constat

Peu de militaires blessés se reconvertissent en tant que personnels civils de la Défense après leur carrière dans les forces armées.

Objectif

Témoigner de la reconnaissance de la Nation et du ministère des Armées aux militaires blessés voulant continuer de servir la France.

Mesure 8

Valoriser la possibilité d'une réorientation vers un emploi civil du ministère dès lors que le handicap conduit à une inaptitude aux emplois militaires. Pour ce faire, le réseau handicap ministériel intensifiera sa collaboration avec les cellules d'aide aux blessés et le service de reconversion professionnelle du ministère, Défense mobilité.

Indicateur 8

Nombre de militaires blessés recrutés/an.

L'implication des familles des agents en faveur de la reconnaissance du handicap

Constat

L'entourage familial des agents peut jouer un rôle déterminant dans la prise en compte de leur handicap.

Objectif

Mobiliser l'entourage familial des agents du ministère pour leur démontrer l'intérêt de la reconnaissance de leur handicap.

Mesure 9

Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation au handicap à destination des familles.

Indicateur 9

Nombre de d'actions de communication et d'actions et de sensibilisation mises en place par an.

Pour faire connaître son handicap, il est nécessaire de déposer une demande à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de son département de résidence afin qu'elle soit examinée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
Assistant(e) social(e) et délégué handicap régional peuvent vous apporter aide et conseil dans ces démarches.

DÉCLARER SON HANDICAP

Une large campagne de communication

Une campagne de communication récurrente sera menée auprès de nombreux relais tels que les médecins du travail, les chargés de prévention, les délégués handicap régionaux, les managers et les responsables RH. Cette campagne s'appuiera sur divers supports tels que des conférences, des séminaires, des affiches ou encore des formations e-learning à l'issue desquelles sera délivré un passeport Handicap.

Formation management et handicap :
à découvrir dans les formations e-learning du CFD.

Par ailleurs, afin de contribuer à déconstruire les préjugés sur le handicap, le ministère s'engage, à travers des actions de sensibilisation diversifiées auprès de tous les publics, à mettre davantage en lumière les principaux arguments suivants :

- Bien qu'un handicap puisse tout à fait être temporaire, la mobilisation d'aménagements permise par la reconnaissance du statut de travailleur handicapé contribue à ne pas aggraver la santé du collaborateur. Les aménagements s'avèrent efficaces, même quand on pense ne pas en avoir besoin : télétravail, horaires adaptés, siège ergonomique, entre autres.
- La majorité des handicaps apparaissent en cours de vie. En effet, 1 handicap sur 2 apparaît après l'âge de 50 ans¹. Il est donc courant de déclarer son statut de travailleur handicapé en cours de carrière.
- La reconnaissance de TH n'entrave pas l'évolution professionnelle de l'agent. Bien au contraire, plus la prise en compte du handicap se fera tôt, plus ses conséquences pourront être prises en compte et les conditions de travail que le collaborateur pourra pleinement exprimer ses compétences améliorées.
- La nature du handicap est une donnée strictement confidentielle. Selon le type d'aménagement mobilisé - visible ou invisible -, seul le collaborateur peut décider ou non d'en parler autour de lui.
- Déclarer son handicap crée des avantages au-delà des droits à compensation: droits à formation spécifiques, droits à l'avancement dérogatoires, départ à la retraite anticipé, etc.

Communiquer sur les conséquences de son handicap permet une prise en compte de celui-ci au sein de l'équipe de travail meilleure et plus précoce.

¹ - Agefiph

AXE 3

**Assurer
une compensation
optimale du handicap
pour l'amélioration
des conditions de travail**

Assurer une compensation optimale du handicap pour l'amélioration des conditions de travail

Manager les singularités.



© ESAT Image - Arts graphiques, ADAPEI Charente

Le troisième axe consiste à assurer aux agents handicapés une compensation du handicap la plus favorable possible pour améliorer leurs conditions de travail. Il s'agit également de veiller à l'amélioration combinée des conditions de travail avec la qualité de service et la performance du ministère des Armées. Cet axe a été élaboré au regard de la théorie de « la symétrie des attentions ». Transposée au ministère, cette stratégie managériale établit un rapport de symétrie entre la qualité des missions menées par le ministère et la qualité de la relation que le ministère entretient avec ses agents.

La compensation des conséquences du handicap, reconnue comme un droit par la loi du 11 février 2005, constitue une aide ou un ensemble d'aides apportées à une personne handicapée afin d'améliorer sa vie quotidienne et sociale, quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge et son mode de vie. Le ministère des Armées s'engage pour la compensation du handicap dans une optique d'« égalité des chances ». L'objectif est de faire en sorte que le ratio effort/réussite du travailleur handicapé se rapproche de celui du travailleur non handicapé. Sans connotation péjorative, l'emploi du terme de « compensation » est à comprendre au sens de logique dynamique de prise en compte et en charge de la différence pour une meilleure adaptation de/à l'environnement professionnel et ainsi assurer le maintien « dans » ou « en » emploi des collaborateurs. Le ministère souhaite, de cette façon, faire de la politique en faveur du handicap un levier fédérateur de l'emploi des travailleurs handicapés pour leur satisfaction et celle de leurs services d'emploi.

La vulgarisation et le renforcement des compensations du handicap

Manager les singularités, c'est prendre en compte le handicap pour améliorer les conditions de travail de chacun et contribuer au maintien dans l'emploi des collaborateurs.

Les personnes handicapées ne souhaitent pas qu'on les assiste, mais désirent être accompagnées sans être dépendantes. C'est pourquoi les mesures de compensation doivent être réalistes et raisonnables afin de pouvoir s'inscrire dans la durée pour l'ensemble des acteurs (travailleurs handicapés, collègues, services d'emploi et ministère des Armées dans son ensemble). Les compensations mises en place ne le sont pas de manière définitive : elles doivent être régulièrement réévaluées afin d'être en phase avec l'évolution des besoins spécifiques de la personne.

L'accessibilité sous toutes ses formes

Constat

L'accessibilité est souvent représentée par l'obligation d'adapter les locaux de travail aux personnes à mobilité réduite. Or travailler c'est aussi pouvoir accéder à l'information électronique lorsqu'on est non voyant, aux communications téléphoniques lorsqu'on est malentendant ou encore à une formation ou un examen adapté lorsqu'on souhaite évoluer professionnellement et que l'on a un handicap invisible. Accéder, c'est pouvoir exploiter et partager ses compétences professionnelles au sein d'un environnement qu'il faut ajuster aux besoins spécifiques de la personne handicapée.

Objectif

Garantir l'autonomie des agents porteurs de tout type de handicap, visible comme invisible, en associant ces derniers à la réflexion. Le principe d'autonomie se définit par la volonté de garantir à l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient handicapés ou non, un accès physique, intellectuel et social à leur environnement professionnel.

Mesure 10.1

Les délégués handicap régionaux (DHR) et les conseillers techniques médico-sociaux (CTMS) au sein des CTAS s'efforceront de réduire les délais d'obtention des aménagements de poste. A cet effet, ils veilleront à harmoniser et simplifier les procédures de traitement des commandes d'aménagements de poste.

Mesure 10.2

Renforcer l'accessibilité numérique, renforcé par la crise sanitaire de la Covid-19, en vulgarisant l'accessibilité des services du ministère par les usagers, et notamment :

- L'accessibilité des sites internet ;
- L'accessibilité des démarches dématérialisées ;
- L'accessibilité téléphonique : via ACCEO, plateforme de communication qui permet aux personnes malentendantes d'entrer en contact avec le ministère ;
- L'accessibilité de la communication des ministres obtenue par le sous-titrage de leurs discours ;
- L'e-JDC : dispositif en ligne permettant aux jeunes ayant un handicap d'accomplir leur Journée défense et citoyenneté (JDC) à l'instar de leurs camarades.

Mesure 10.3

Améliorer l'accessibilité bâtiminaire en lien avec le service d'infrastructure de la Défense (SID).

Indicateurs :

10.1

Nombre d'aménagements de poste/an

10.2

- Nombre de sites internet rendus accessibles/an et évolution du taux d'accessibilité
- Nombre de démarches dématérialisées rendues accessibles/an et évolution du taux d'accessibilité

10.3

- Nombre d'opérations d'accès aux bâtiments correctives/an.
- Crédits consacrés aux constructions neuves dans la prise en compte du handicap

Compensation en termes d'organisation et de promotion des activités en télétravail

Constat

La crise sanitaire de la Covid-19 a démontré que le télétravail pouvait représenter une opportunité complémentaire des solutions de compensation existantes.

Objectif

Promouvoir le télétravail, tout en assurant un strict encadrement de sa mise en œuvre.

Mesure 11.1

Se référer à l'arrêté du 28 avril 2021 fixant les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail au ministère des Armées.

Mesure 11.2

Accorder une attention particulière à l'équilibre entre facilitation des conditions de travail et maintien du lien social pour ne pas risquer une désinsertion professionnelle.

Indicateur 11

Nombre d'agents handicapés du ministère équipés de moyens pour télétravailler/an.

Compensation technique : un ministère soucieux d'innovations technologiques

Constat

Si des innovations sont en cours de mise en place par le ministère des Armées (Aurizone, application smartphone qui propose un GPS fonctionnant à l'intérieur des bâtiments dédié à l'accessibilité et utilisable par les personnes malvoyantes, ou la boucle à induction magnétique (BIM), système d'aide à l'écoute pour les malentendants porteurs d'un appareil auditif), la prise en compte du handicap nécessite d'être renforcée dans le cadre de la recherche d'innovations technologiques.

Objectif

Recourir davantage aux innovations technologiques pour assurer une compensation optimale du handicap des agents du ministère des Armées.

Mesure 12.1

Porter une attention particulière à tout système de nature à faciliter le travail des personnels handicapés, dans une vision la plus inclusive qui soit, et garantir aux usagers du ministère la meilleure accessibilité. Réfléchir à la prise en compte de tous les handicaps dès la conception des systèmes d'information et des outils numériques.

Mesure 12.2

Poursuivre l'équipement des postes des agents sourds et malentendants par une téléphonie adaptée et la mise en place d'une visio-interprétation à distance à titre d'interface de communication.

Garantir le maintien « dans » et « en » emploi des collaborateurs

Constat

L'apparition ou/et l'aggravation d'un handicap peut nécessiter le maintien « dans » ou « en » emploi, voire une inaptitude totale.

Objectif

Conserver les agents compétents et expérimentés.

Mesure 13.1

Privilégier en priorité le maintien « dans » l'emploi des collaborateurs de préférence au maintien « en » emploi. La notion de maintien « dans » l'emploi permet en effet la conservation par l'agent de son poste de travail alors que, s'il permet le maintien en activité professionnelle, le maintien « en » emploi autorise la mutation sur un autre poste estimé plus compatible avec le handicap et son évolution. Cette action sera menée sous réserve qu'un aménagement raisonnable puisse être mis en œuvre¹.

Mesure 13.2

Veiller à ne pas faire obstacle à la mobilité de carrière des personnels handicapés. À cette effet, rappeler la portabilité des équipements qui facilite la mobilité, y compris dans le cas de mobilités externes au ministère des Armées, entrantes comme sortantes.

Indicateur 13

Nombre de cas de mise en œuvre de la portabilité/an.

¹ - Selon la Convention Internationale de l'ONU relative aux Droits des Personnes Handicapées (CIDPH), l'« aménagement raisonnable » désigne « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».

Le soutien du ministère aux managers et à l'équipe de travail

Constat

S'il est important de veiller au mieux-être de la personne handicapée, l'accompagnement de l'équipe mais aussi du manager qui l'accueille est indispensable.

Objectif

Aller au plus près des managers, civils et militaires, pour les accompagner et échanger lors de séminaires, conférences et entretiens. Les sensibiliser au savoir-être devant être mis en œuvre vis à vis d'un personnel handicapé.

Mesure 14.1

Créer une certification au management au handicap, le « Passeport Handicap ».

Mesure 14.2

Rappeler aux managers qu'ils peuvent s'appuyer sur le médecin du travail, ainsi que sur le délégué handicap régional, coordonnateurs pour tout accompagnement humain et technique relatifs aux agents en situation de handicap.

Mesure 14.3

Systématiser la mise en place de séances de sensibilisation des équipes de travail. Sous réserve de l'accord de l'agent handicapé, la compensation des conséquences du handicap devra également être expliquée à son environnement de travail afin d'éviter toute incompréhension ou réaction inadaptée.

Indicateur 14

Nombre d'agents ayant suivi la formation en e-learning pour acquérir le passeport Handicap/an.

L'intégration de la question du handicap dans les dispositifs de suivi de carrière

Constat

Le handicap peut compliquer la mobilité et l'accès à la formation. Certains agents handicapés s'interdisent de postuler, en particulier pour des postes à responsabilité ou d'encadrement.

Objectif

Mieux accompagner le parcours professionnel des agents handicapés du ministère des Armées.

Mesure 15.1

Mieux veiller à la prise en compte du handicap dans les dispositifs de suivi de carrière assurés par les conseillers mobilité-carrière de la DRH du ministère. Les conseillers mobilité-carrière intégreront les agents handicapés dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et travailleront en synergie avec les délégués handicap régionaux pour assurer à ces même agents un parcours professionnel équivalent aux autres personnels du ministère.

Mesure 15.2

Le service des ressources humaines civiles (SRHC) du ministère renforcera la collaboration entre les services compétents et les employeurs pour renforcer la communication sur l'effort à produire en matière de mobilité et d'évolution de carrière professionnelle des agents handicapés.

Indicateur 15

Nombre annuel d'agents reçus par les conseillers mobilité-carrière et dont la situation de handicap est connue.

Élaboration, mise en œuvre et suivi du plan Handicap et Inclusion 2022-2024

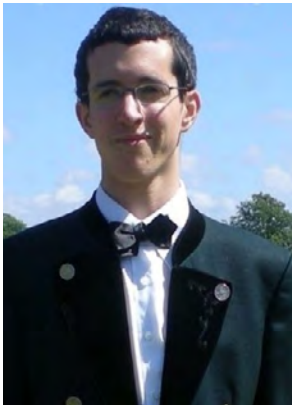
La mise en œuvre du plan Handicap et Inclusion 2022-2024 fera l'objet d'un suivi régulier par les membres d'un groupe de travail constitué de personnes en situation de handicap et d'experts. Les actions menées seront présentées régulièrement aux représentants du personnel dans les instances ministérielles.

Le plan s'appuiera sur les retours d'expérience et les suggestions des groupes de travail désireux de faire avancer la politique du ministère en faveur du handicap.



QUI CONTACTER ?

Pour obtenir davantage d'informations concernant la politique handicap du ministère des Armées, pour faire part de difficultés éventuelles ou pour toute autre question ou remarque, la Délégation Nationale Handicap et le réseau de délégués handicap régionaux sont à votre écoute !



Charles-Marie

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), Charles-Marie est un ingénieur civil de la défense en mécanique, musicologue amateur et musicien à ses heures perdues. Diplômé de l'école d'ingénieurs ISAE-SUPMECA en 2021 par apprentissage, il travaille depuis mai 2021 à la Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense (DIRISI) et plus particulièrement au Service projets, dans la cellule Pilotage. Il a pour missions de réfléchir à optimiser les processus existants et de proposer des améliorations pour automatiser la remontée des données.

Comment avez-vous eu connaissance de l'offre d'emploi du ministère des Armées ?

C'est grâce à mon correspondant Cap Emploi (l'équivalent de Pôle Emploi pour les personnes en situation de handicap) que j'ai eu connaissance de l'offre d'emploi que j'occupe actuellement au ministère des Armées.

Je n'avais pas de contact préétabli au ministère. Toutefois, j'avais déjà l'habitude d'échanger avec des militaires dans le cadre de mes loisirs, lors d'un stage à l'Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense (ECPAD) ou encore à l'occasion du dernier forum du Groupement des industries françaises de défense et de sécurité terrestres et aéroterrestres (GICAT). J'ai ainsi pris conscience que le ministère partage des valeurs d'honnêteté, de rigueur, d'exigence ou encore de service, en accord avec mes principes et que, cumulées à une appétence pour rendre service, j'avais envie de découvrir le monde militaire et de manière plus globale la fonction publique. Cette volonté a été d'autant plus renforcée que ma dernière expérience professionnelle, dans le secteur privé, ne me laissait pas entrevoir de perspectives d'embauche.

Comment se sont déroulés le processus de recrutement et votre prise de poste en tant que bénéficiaire de l'obligation d'emploi (boe) ?

Tout d'abord, j'ai transmis mon CV à mon correspondant Cap emploi, lequel l'a communiqué à son contact au ministère des Armées. Puis, j'ai été contacté par le service recrutement de la DIRISI et j'ai passé un entretien en février 2021 dans un format inédit à cause du COVID, mes interlocuteurs étant pour moitié présents, pour moitié à distance.

Ma prise de poste s'est très bien passée. J'ai tout de suite été accueilli par mon manager qui m'a accompagné dans chacune de mes démarches. De plus, mes collègues immédiats m'ont très bien intégré. Je ne peux que les remercier. Je peux également compter sur un suivi régulier dans mes missions.

Normalement, mon contrat me permettra de passer devant un jury de titularisation au bout du dixième mois de service. Si ma titularisation est validée, je pourrai alors envisager une carrière de longue durée au ministère des Armées. En tout cas, je souhaite poursuivre ma carrière dans le monde militaire.

Quels sont les avantages à être reconnu « bénéficiaire de l'obligation d'emploi » (BOE) ?

Cela m'a permis de bénéficier d'aides spécifiques et des procédures adaptées aux personnes en situation de handicap en recherche d'emploi, telles que le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation. Ce recrutement permet d'intégrer un corps de fonctionnaire sans concours. Mais pour bénéficier d'une telle procédure, il faut justifier d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) à jour (ou tout autre document d'éligibilité, ndlr). Ce statut peut être obtenu après avoir fait une demande auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de son département de résidence.

De même, la reconnaissance « BOE » permet d'obtenir des aménagements de poste utiles pour travailler dans les meilleures conditions possibles. Compte tenu de mon handicap, j'ai besoin d'avoir un maximum d'éléments accessibles à gauche sur mon poste de travail. De plus, le médecin du travail m'a aussi prescrit un fauteuil ergonomique afin de travailler plus efficacement. Je me suis aussi rendu compte que j'aurai besoin de deux écrans de travail. Étant arrivé tout récemment, je suis en train de mettre en place ces aménagements avec le chargé de prévention.

Ayant à la fois un handicap visible comme invisible, je pense qu'il ne faut pas hésiter à faire reconnaître son handicap. Bien que la démarche de reconnaissance du handicap soit un peu longue, le statut en vaut la peine puisqu'il permet d'ouvrir de nouvelles voies professionnelles.

Quel message souhaitez-vous faire passer à un civil en situation de handicap en recherche d'emploi et qui hésiterait à rejoindre le ministère des Armées ?

Je pense que, tout d'abord, il faut regarder si nos valeurs personnelles peuvent correspondre à celles défendues par le ministère des Armées. Ce premier bilan me paraît essentiel car cela permet de savoir si l'on pourra être épanoui dans son environnement de travail.

Ensuite, il est toujours possible de se renseigner sur internet, ou de s'inscrire à des salons comme celui du GICAT.

Enfin, le portail des Civils de la Défense permet aussi de se faire une bonne idée des postes ouverts et des domaines qui pourraient nous intéresser.



Valérie travaille au ministère des Armées depuis 33 ans, auparavant sous statut militaire et, depuis 2005, comme civile de la Défense. Diplômée de l'école d'aide-soignant de l'hôpital d'instruction des Armées (HIA) Robert Picqué, elle est actuellement assistante dentaire au service d'odontologie de l'HIA Legouest (Metz). Elle a pour missions d'assurer les différentes tâches inéluctables au bon fonctionnement des cabinets dentaires, notamment la gestion du patient, et d'assister le chirurgien-dentiste dans les activités techniques et administratives.

Pour quelles raisons avez-vous décidé de déclarer votre handicap ?

Ma maladie est survenue en cours de carrière, en 2017, et s'est aggravée entretemps. Outre ma détermination à vouloir reprendre le travail le plus tôt possible suite à deux arrêts maladie et bénéficiant déjà d'un mi-temps thérapeutique (ndlr, préconisé par le médecin, il ne s'agit pas d'une compensation du handicap), j'ai décidé de déclarer mon handicap en 2019, sur les conseils des personnels pluridisciplinaires de l'hôpital qui me suivent pour mes soins. Avec l'assistante sociale de l'établissement de ma prise en charge médicale, nous avons établi le dossier de demande de RQTH à la MDPH. La reconnaissance que j'ai obtenue est valable jusqu'en 2029.

Avez-vous bénéficié de compensations du handicap ?

Oui, je bénéficie de compensations techniques et organisationnelles. En effet, j'ai pu cesser d'exercer pour une période indéterminée l'activité au fauteuil auprès du patient, ce qui me permet de gérer les autres tâches citées ci-dessus et de ce fait, de diminuer la charge de travail de mes collègues. De même, je bénéficie d'une organisation adaptée avec des horaires de travail flexibles (poste dit « du matin »). Une pièce bureautique a également été mise à ma disposition pour œuvrer plus aisément. Ces compensations m'ont permis de conserver mon poste de travail.

Avez-vous parlé de votre handicap à votre équipe de travail ? Si oui, avez-vous constaté un changement dans vos relations de travail ?

Oui, toute l'équipe de mon service est au courant de ma maladie. Le diagnostic annoncé est évidemment bien compris par mes collègues travaillant dans le domaine médical, j'ai pu immédiatement compter sur leur soutien. Au retour de mon premier arrêt maladie, mon poste de travail n'a pas été modifié, seulement le temps de travail. La bienveillance de mes collègues était présente et au sein de l'équipe l'entraide a même été renforcée. Au retour de mon second arrêt maladie, au vu des restrictions médicales et de mon temps d'absence (1 an et demi), j'avoue que la fatigue se fait sentir plus rapidement. J'ai également constaté une sollicitude à mon égard.

Quel message souhaitez-vous faire passer à un agent qui hésiterait à déclarer son handicap ?

Je conseille aux agents en situation de handicap, et notamment à ceux qui ont un handicap invisible, de faire dans un premier temps une demande de RQTH auprès de la MDPH. Dans un deuxième temps, je recommande d'en parler à l'entourage professionnel afin de mieux faire connaître et faire comprendre les problèmes susceptibles de générer des difficultés au quotidien. De même, l'aménagement de poste mis en place si nécessaire permet de poursuivre son activité professionnelle, élément qui peut psychologiquement s'avérer primordial.

Marie-Eve



Marie-Eve travaille au ministère des Armées depuis 20 ans, auparavant comme militaire, et depuis 2008, comme civile de la Défense. Ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapée (RQTH) depuis 12 ans, elle est actuellement assistante de direction à la DGA/Service de la qualité, à Bordeaux. Elle a pour missions d'assurer l'assistance des managers, le secrétariat de la direction, le traitement des décisions de réceptions et des procès-verbaux de constatations et des déplacements temporaires.

Comment avez-vous eu connaissance des dispositifs de compensation du handicap mis en place par le ministère ?

J'en ai eu connaissance par le biais du médecin de prévention lors d'une visite d'aptitude durant laquelle il m'a informée de mes droits. Le correspondant handicap local (ndlr, délégué handicap régional) et le chargé de prévention de mon entité m'ont apporté des compléments d'information. J'ai fait la demande de compensation en cours de carrière. En effet, ma pathologie invalidante et évolutive touchant le système nerveux central (cerveau et moelle épinière), à l'origine d'une grande fatigabilité et associée à l'apparition de troubles cognitifs, impacte ma vie professionnelle et personnelle.

De quelles compensations bénéficiez-vous ?

Grâce à la reconnaissance de mon handicap, je peux bénéficier de compensations organisationnelles, à savoir un travail à temps partiel de droit à 80% et 2 jours en télétravail par semaine. Depuis la crise sanitaire, je suis majoritairement en télétravail compte tenu de ma vulnérabilité. Pour mon exercice en télétravail, je bénéficie d'un ordinateur, d'un écran indépendant et d'un téléphone portable. De même, grâce à la SAMETH¹, j'ai pu bénéficier d'un fauteuil ergonomique avec repose pied réglable et d'une souris ergonomique. Je bénéficie aussi d'une compensation technique sur mon lieu de travail : un aménagement de poste de travail avec bureau au rez-de-chaussée, siège et souris ergonomiques. Ces compensations me permettent de conserver mon poste, mais la reconnaissance BOETH peut également permettre une réorientation si le handicap n'est plus compatible avec le métier.

Les mesures de compensation dont vous bénéficiez permettent-elles d'améliorer vos conditions de travail ?

Totalement. Le télétravail par exemple me permet de mieux gérer ma fatigue au quotidien (dispense des trajets domicile, travail en transport en commun), d'améliorer ma concentration (absence de distracteurs attentionnels) et d'assurer pleinement mes fonctions sans ajouter de stress. Je n'ai constaté aucun changement dans mes relations de travail et je peux compter sur la bienveillance de mon manager, toujours à l'écoute. Avec une pathologie évolutive et peu prévisible, ma priorité est de maintenir une vie professionnelle le plus longtemps possible. Les compensations y contribuent.

Quel message adressez-vous à un agent qui hésiterait à demander une compensation de son handicap ?

Osez, car ne pas demander une compensation de son handicap, c'est renoncer aux opportunités qu'on vous offre pour améliorer vos conditions de vie au travail. Qui ose, gagne. Ne soyez pas un handicap pour vous-même et surtout, gardez la tête haute !

¹ - Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



Marie-Alexia

Étudiante, Marie-Alexia a effectué un stage auprès du Délégué régional Handicap Sud-Ouest dans le cadre de la convention Ministère des Armées/Aspie-Friendly

Témoignage présenté lors du séminaire de la délégation nationale handicap du 30 juin 2021.

C'est avec une certaine émotion que je témoigne devant vous – d'abord parce que m'adresser à un auditoire est une épreuve relativement compliquée pour moi – mais surtout parce que j'ai conscience que c'est une grande chance d'avoir l'opportunité d'être entendue dans le cadre de ce séminaire.

Si je considère qu'être présente aujourd'hui est symboliquement une belle réussite en terme d'objectif et d'expérience, c'est que, malgré la volonté politique d'avancée en termes d'intégration dans le domaine de l'autisme, on donne encore trop peu la parole aux personnes directement concernées.

Or on ne peut faire plus beau témoignage d'accueil et d'intégration qu'en accordant un espace d'échange et de communication dans la confiance, à travers un travail de réflexion et de concertation directe avec les intéressés. Cet espace, j'ai eu la chance de le trouver auprès du délégué handicap régional. Dès les premiers jours, il a su me proposer des missions riches et variées en termes d'apprentissage et d'intérêt, avec un grand sens de la transmission. Et cela sans montrer la moindre hésitation concernant mes aptitudes et compétences à pouvoir les investir.

Au quotidien, il sait aussi faire preuve avec beaucoup de tact et de discrétion d'une attention continue afin de me préserver du risque de fatigabilité liée à mes difficultés sensorielles (atténuation des lumières, procuration d'un casque anti-bruit, possibilité de faire des pauses, d'être flexible sur les horaires ou de m'isoler si nécessaire). Si je ne ressens pas toujours le besoin d'user de toutes ces possibilités d'aménagement, savoir qu'elles sont mises à disposition avec une grande bienveillance m'a permis de me mettre rapidement en situation de confiance pour travailler en sa présence et d'assurer mon stage dans les meilleures conditions possibles.

De par son parcours, son environnement et son expérience, chaque personne autiste présente en effet ses particularités, ce qui nécessite une prise en compte personnalisée.

Que ce soit un trouble du spectre autistique (TSA) ou d'autres troubles/pathologies, on accueille avant tout une personne avec sa sensibilité et son fonctionnement propre. C'est un point important sur lequel on se doit d'attirer l'attention lorsque l'on accueille une personne en situation de handicap.

Ce problème d'inclusion, parce que culturellement ancré dans les mentalités, se traduit par des tabous difficiles à lever en ce qui concerne la communication des personnes sur leur maladie ou handicap.

L'un des défis des DRH étant de lever ces tabous sans pour autant sortir de la ligne de déontologie confidentielle et du secret médical, en rétablissant un dialogue de confiance entre les employeurs recruteurs et les agents dits « BOE » afin de favoriser leur soutien et l'accompagnement dans l'emploi. En tant que représentant, coordinateur et référent handicap, la mission de Délégué handicap régional (DHR) est donc complexe, mais surtout belle et pleine de sens. Elle vient contribuer à la volonté de changement et d'intégration pour une société plus équitable, plus inclusive et plus humaine. Dans le cadre de ce stage, je suis heureuse que l'on m'ait offert cette opportunité de découvrir des missions aussi indispensables, permettant d'orienter le monde social et professionnel vers un horizon plus humain.

**Alice, manager de Sylvie, handicapée physique,
secrétaire administrative recrutée par la voie du recrutement
« Bénéficiaire de l'obligation d'emploi » (BOE) :**

« Les collaborateurs handicapés que nous recrutons ont souvent traversé des épreuves. Leur expérience différente leur permet d'apporter un regard nouveau, de dynamiser et d'enrichir l'équipe de leur expérience.

L'adhésion de tous les membres de l'équipe au projet de recrutement de Sylvie a été primordiale pour favoriser sa bonne intégration dans l'équipe.

Son installation dans un bureau partagé par 3 personnes a aidé à son intégration puisque Sylvie est en contact permanent avec ses collègues. Cela a facilité son arrivée et favorisé son épanouissement au travail.

Pour contribuer à sa bonne intégration, je lui ai confié de vraies missions, des objectifs. Ce n'est pas parce qu'elle est différente du fait de son handicap physique, qu'il faut lui confier des missions différentes de celle des autres.

Je veille aussi à ce qu'elle puisse participer aux activités de cohésion pour qu'elle se sente pleinement intégrée à l'équipe»

**Pascal, manager de Romane, adjointe technique
ayant un handicap psychique**

« Romane a été recrutée par la voie du recrutement dit « BOE » (recrutement contractuel donnant vocation à titularisation) après avoir effectué des stages dans mon service pendant la préparation de son CAP. Pendant ses stages, j'ai pu rencontrer ses professeurs et ils m'ont communiqué des informations précieuses pour bien tenir compte de ses difficultés de concentration dans mon management au quotidien. Ces stages ont facilité son intégration dans l'emploi ».

**Frédéric, manager de 3 collaborateurs
en situation de handicap, dont un apprenti**

« La voie de recrutement dite « BOE », voie dérogatoire qui permet à des personnes handicapées d'intégrer un corps de la fonction publique sans avoir à passer de concours » a pour un manager, l'avantage de permettre de pourvoir un poste dans des délais courts et de pouvoir participer à la sélection de son nouveau collaborateur. Lors de l'entretien, le manager peut s'assurer des compétences et de la motivation du candidat, mais aussi échanger avec les autres membres du comité de sélection. Je suis très satisfait de ce mode de recrutement. Avant la titularisation, des étapes sont définies pour faire le point sur l'intégration du nouveau collaborateur.

Après ses deux ans de préparation d'un BTS, en apprentissage, dans mon service, notre apprentie en situation de handicap a pu être recrutée directement par la voie du recrutement dit « BOE » pour un poste dans le même service.

Pour la bonne intégration du collaborateur, il faut communiquer et, si nécessaire, rappeler à l'équipe les informations sur le handicap ainsi que sur certaines précautions à adopter. Par exemple, pour un collaborateur malentendant, il faut adapter la façon dont on s'exprime en réunion, veiller à ce qu'il soit placé à un endroit où il peut voir chaque participant. Pour certains collaborateurs, il peut être nécessaire d'indiquer à l'entourage professionnel que leur traitement médical peut avoir un effet sur leur énergie ou leur humeur.

Le bon fonctionnement du trinôme « manager/tuteur/nouveau collaborateur » est la condition de réussite de l'intégration du nouveau collaborateur en situation de handicap »

INDICATEURS

INDICATEUR 0	taux annuel d'emploi d'agents en situation de handicap sur l'effectif des agents civils du ministère
INDICATEUR MESURE 1	nombre d'agents en situation de handicap recrutés/an
INDICATEUR MESURE 2.1	nombre d'étudiants en situation de handicap recrutés/an
INDICATEUR MESURE 2.2	nombre de sportifs de haut niveau en situation de handicap recrutés/an
INDICATEUR MESURE 3.1	nombre de postes ouverts au détachement dans le corps supérieur/an
INDICATEUR MESURE 3.2	nombre de fonctionnaires en situation de handicap détachés dans le corps supérieur/an
INDICATEUR MESURE 4	nombre de réunions avec les organisations syndicales représentatives pilotées par la Délégation Nationale au Handicap (DNH)/an
INDICATEUR MESURE 5	nombre de réunions des groupes de travail constitués de personnes en situation de handicap et d'experts/an
INDICATEUR MESURE 7	nombre de documents d'éligibilité renouvelées dans l'année
INDICATEUR MESURE 8	nombre de militaires blessés recrutés/an
INDICATEUR 9	nombre de campagnes de communication et d'actions de sensibilisation mises en place/an pour l'incitation à engager la démarche de reconnaissance du handicap
INDICATEUR MESURE 10.1	nombre d'aménagements de poste/an
INDICATEURS MESURE 10.2	nombre de sites internet rendus accessibles/an et évolution du taux d'accessibilité
	nombre de démarches dématérialisées rendues accessibles/an et évolution du taux d'accessibilité
INDICATEURS MESURE 10.3	nombre d'opérations correctives bâtimentaires/an
	crédits consacrés aux réhabilitations des locaux dans la prise en compte du handicap
INDICATEUR MESURE 11	nombre d'agents handicapés du ministère équipés de moyens pour télétravailler/an
INDICATEUR MESURE 13	nombre de cas de mise en œuvre de la portabilité/an
INDICATEUR MESURE 14	nombre d'agents ayant suivi la formation en e-learning pour acquérir le passeport Handicap/an
INDICATEUR 15	nombre d'agents reçus par les conseillers mobilité-carrière et dont la situation de handicap est connue par an

Collaboration avec l'ESAT Image – Arts graphiques

Les illustrations du plan Handicap et Inclusion 2022-2024 ont été réalisées par l'ESAT Image – Arts graphiques. Établissement de l'ADAPEI Charente, cet organisme dédié au développement professionnel de dessinateurs en situation de handicap délivre des prestations de communication par la bande dessinée à des entreprises et organismes publics. L'ESAT Image-Arts graphiques accueille cinq dessinateurs en situation de handicap intégrés à l'Atelier du Marquis, association de dessinateurs professionnels publiés chez les plus grands éditeurs de bande dessinée. Pleinement intégrés à cet environnement professionnel et amical, les dessinateurs de l'ESAT Image-Arts graphiques bénéficient de l'encadrement, des conseils et du soutien de ces dessinateurs professionnels.



E S A T
Image Arts Graphiques



Délégation nationale handicap

Emmanuelle Lavergne, Franck Petit, Christine Glutron, Véronique Lecapitaine,
Lydie Mascroisier, Mathilde Pinto



Pour en savoir plus

Site internet du ministère

Suivez-nous
@SGArmées

