



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

## insertion professionnelle et sociale

Question écrite n° 42782

### Texte de la question

M. Thierry Lazaro attire l'attention de M. le ministre délégué auprès du ministre de la défense, chargé des anciens combattants, sur les dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui étendent au secteur public l'obligation du taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans les effectifs de chaque administration. Aussi, il lui demande de bien vouloir lui préciser si, en 2012, ce taux d'emploi est effectif dans tous les services et administrations qui dépendent de son ministère et si tel n'est pas le cas, de lui indiquer les mesures qui peuvent être envisagées pour y favoriser l'embauche de personnes handicapées.

### Texte de la réponse

Le ministère de la défense(1) développe depuis plusieurs années une politique volontariste en matière d'emploi des personnes handicapées. Celle-ci repose sur deux grands principes : la prise en considération des compétences de la personne et la mobilisation de l'ensemble des participants aux processus de recrutement et de construction des parcours professionnels. Ces priorités contribuent à garantir une intégration durable et réussie des agents atteints d'un handicap, soutenue par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dans le cadre de conventions. En matière de recrutement de personnes handicapées, le ministère a mis en place, dès 2007, un plan annuel de recrutement intégrant un dialogue de gestion renouvelé avec les différents employeurs du ministère (armées, direction générale de l'armement, secrétariat général pour l'administration...). Cette procédure a permis une augmentation du nombre de recrutements de personnes handicapées, malgré un contexte budgétaire particulièrement contraint, d'importantes restructurations et une diminution significative des recrutements de personnel civil. Ainsi, à la date du 1er novembre 2013, en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le ministère compte 697 personnes handicapées parmi son personnel, portant le pourcentage ministériel de bénéficiaires de l'obligation d'emploi à 7 % des effectifs. S'agissant des actions de communication engagées, une campagne itinérante de formation et d'information portant sur le handicap (CIFIH) est organisée chaque année depuis 2009. Cette opération, destinée à garantir aux personnes handicapées un accompagnement efficace et durable dans leur vie professionnelle, a été conçue afin de présenter aux agents les différentes situations de handicap, leurs répercussions dans le monde du travail et les moyens disponibles au sein du ministère pour accueillir, accompagner et maintenir dans l'emploi les personnes invalides. La maison départementale des personnes handicapées (MDPH) a systématiquement été associée aux étapes de cette campagne, favorisant ainsi une étroite collaboration avec les acteurs locaux. Depuis sa création, la CIFIH, qui comptabilise aujourd'hui 26 forums organisés dans 20 villes, a accueilli près de 6 200 participants et a permis l'organisation de 48 conférences auprès des acteurs du handicap. Depuis 2011, compte tenu du succès de ces campagnes, les actions menées en faveur du personnel handicapé des services du Premier ministre, du ministère de la justice et du ministère de la culture et de la communication ont été mutualisées au sein de la CIFIH, permettant, entre autres initiatives, d'envisager une déclaration administrative du handicap et l'élaboration commune d'une

plaquette d'information. En outre, après trois années de campagne en métropole, les éditions 2012 et 2013 se sont déroulées outre-mer (Martinique, Guyane, la Réunion et Nouvelle-Calédonie). Parmi les résultats très encourageants de ces campagnes, il a été observé, entre les « plans handicap » 2005-2008 et 2009-2012, une augmentation de 320 % des aides techniques et humaines en matière d'aménagements de poste et d'aides favorisant les conditions de travail du personnel handicapé. Ce constat a conforté le ministère de la défense dans sa volonté de poursuivre ses actions de sensibilisation et de formation tout en créant le maillage pluridisciplinaire local indispensable à la prise en compte systématique du handicap dans tous les domaines de la vie professionnelle. De plus, cette augmentation des aides techniques et humaines a conduit le ministère à mettre en place des marchés nationaux et locaux à bons de commande afin de réduire les délais d'obtention de matériels de bureautique adaptés et de prestations idoines visant à garantir une égalité de traitement entre les agents, en conformité avec la réglementation des marchés publics. Dans ce contexte, le ministère de la défense a été le premier département ministériel à notifier un marché public pour le déploiement de la téléphonie adaptée au profit des agents sourds et malentendants. Par ailleurs, tout en veillant à répondre aux besoins spécifiques de formations individuelles, le ministère a mis en place plusieurs groupes de travail portant sur la mise en accessibilité numérique des logiciels professionnels et des portails Intranet et Internet au profit des personnels en situation de handicap visuel. Dans cette dynamique, le service des achats de l'État (SAE), en vue d'élaborer un marché interministériel pour l'acquisition de matériel informatique adapté aux contraintes rencontrées par les personnes handicapées, a sollicité la délégation nationale handicap du ministère de la défense pour s'inspirer des cahiers des charges élaborés pour les appels d'offres portant sur la téléphonie, les matériels et les logiciels adaptés aux agents déficients visuels, sourds et malentendants. En matière d'évolution professionnelle, le ministère a initié une réflexion interne visant à fixer le rôle des différents acteurs prenant part à l'aménagement des épreuves aux concours internes et examens professionnels en faveur des candidats handicapés. En effet, si ceux-ci bénéficient des mêmes droits d'accès à la formation que l'ensemble du personnel, certaines difficultés d'accessibilité aux supports de cours délivrés dans le cadre de la préparation par correspondance aux concours n'ont pas encore été résolues. Afin de remédier à cette situation, le ministère a demandé au prestataire chargé de la préparation à distance aux épreuves que les supports de cours soient également disponibles en version audio afin d'offrir une autonomie d'apprentissage aux personnes en situation de handicap visuel. Au cours de l'année 2013, a été lancé le quatrième plan handicap, couvrant la période 2013-2015. Ce nouveau plan a été élaboré au moyen des conclusions d'une étude interne portant sur les représentations sociales du handicap au travail. Cette étude, menée par une psychologue du travail, a été organisée à partir d'un questionnaire individuel mis en ligne sur le portail Intranet du ministère et d'entretiens individuels réalisés au cours de la CIFIH afin de permettre à la délégation nationale handicap de bénéficier d'un retour d'expérience à l'échelon national. Par leurs actions et leurs objectifs (recrutement, aménagements de poste, accessibilité...), les précédents « plans handicap » visaient à structurer les fondamentaux de la politique ministérielle en matière d'emploi de personnes handicapées afin de sensibiliser et préparer le collectif de travail à la prise en compte du handicap dans la vie professionnelle. Le plan 2013-2015, pour sa part, consiste à la fois à réaffirmer les valeurs fortes de l'égalité des chances tout en valorisant les singularités, mais aussi à mettre désormais l'accent sur une démarche de découverte d'autrui - et par la même occasion, de soi-même - en facilitant les relations humaines au sein des équipes de travail. Pour ce faire, le ministère va encourager ses agents à partager une réflexion sur la représentation sociale que chacun se fait du handicap et de ses répercussions, en s'exprimant et en échangeant sur les éventuelles craintes, difficultés ou appréhensions auxquelles les agents (valides et handicapés) pourraient se trouver confrontés dans leurs relations professionnelles. Afin de donner corps à cette dynamique d'échanges, le « plan handicap » pour les années 2013-2015 s'articule autour de cinq axes thématiques : « Le handicap, en parler simplement » ; « Travailler, partager des valeurs collectives » ; « Accompagner, une volonté partagée » ; « Accéder, une autonomie préservée » ; « Se réaliser, être acteur de son ambition ». En outre, celui-ci permet de mettre désormais en application de nouveaux outils destinés à anticiper la singularité que revêt le handicap dans les différents domaines professionnels afin d'en assurer l'intégration et l'accompagnement. Enfin, dans la perspective de disposer de moyens financiers lui permettant de mener à bien ses ambitions, le ministère de la défense a demandé le renouvellement de son conventionnement avec le FIPHFP pour une nouvelle période de trois ans, pour un montant de 3,5 millions d'euros. (1) Les directions et services dont dispose le ministre délégué, chargé des anciens combattants, sont des organismes du ministère de la défense.

## Données clés

**Auteur** : [M. Thierry Lazaro](#)

**Circonscription** : Nord (6<sup>e</sup> circonscription) - Les Républicains

**Type de question** : Question écrite

**Numéro de la question** : 42782

**Rubrique** : Handicapés

**Ministère interrogé** : Anciens combattants

**Ministère attributaire** : Défense

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le** : [19 novembre 2013](#), page 11916

**Réponse publiée au JO le** : [28 janvier 2014](#), page 842