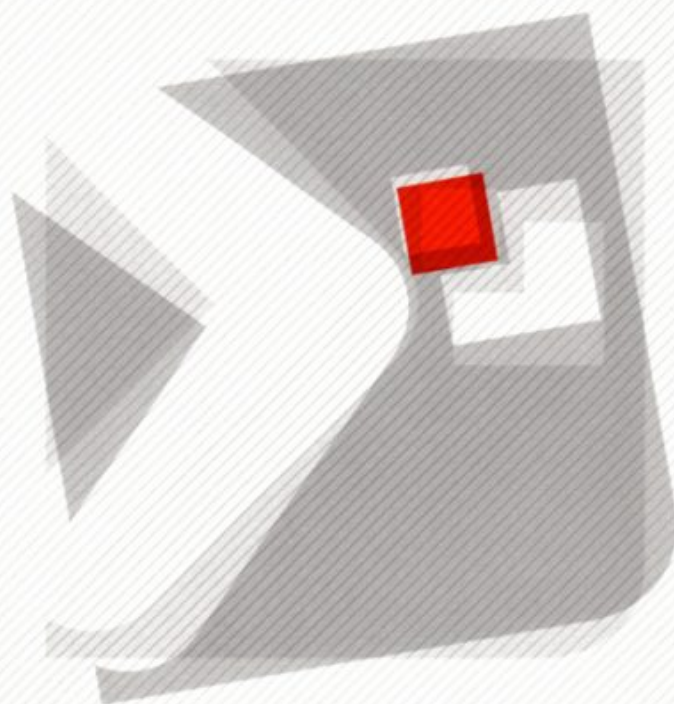


# **Défense : 6ème plan triennal du handicap et de l'inclusion**



# PLAN HANDICAP ET INCLUSION

MINISTÈRE DES ARMÉES

2019 > 2021

Avec pour objectif l'inclusion totale et la prise en compte des besoins de toutes les personnes handicapées, le « plan handicap » du ministère des Armées dispose de 5,7 M€ entre 2019 et 2021.

A l'occasion de son lancement le 1er octobre 2019 à Paris, le ministère a rappelé qu'il employait 4.139 agents en situation de handicap au 1er janvier 2018, soit un taux de 7,14 % de « bénéficiaires de l'obligation d'emploi ». Conséquence des cinq plans précédents, 9 personnels handicapés sur 10 se déclarent satisfaits de leurs relations professionnelles et 8 sur 10 parviennent à faire abstraction de leur handicap. En 2017, le ministère employait 61.329 personnels civils, dont 4,88 % de personnes handicapées. Le plan fixe un objectif de 6 % à l'horizon 2024.

**Mobilisation des compétences.** Dans le document de présentation du plan, Florence Parly, ministre des Armées, indique que les personnes porteuses du syndrome d'Asperger (autisme) disposent de qualités singulières très recherchées dans les domaines du renseignement et de la cyberdéfense. Cet atout a fait l'objet d'une convention signée, le 19 juillet 2018, entre le ministère, l'association AFG Autisme et l'université de Toulouse portant sur leur insertion professionnelle dans les métiers de l'informatique, du numérique, de l'exploitation de l'imagerie satellitaire et de la cyberdéfense. Des recrutements ont déjà eu lieu en 2019. L'extension à d'autres domaines est en cours d'exploration. En outre, l'accès des militaires blessés aux emplois civils du ministère fait l'objet d'une réflexion entre les cellules d'aide aux blessés, le Service de santé, l'Office national des anciens combattants et des victimes de guerre, l'Agence de reconversion de la défense, les centres ministériels de gestion et le Service parisien de soutien de l'administration centrale. Les résultats se traduiront par des mesures concrètes proposées par la Direction des ressources humaines. De son côté, dès 2019, la Délégation nationale handicap (DNH) a renforcé ses relations avec le Centre national des sports de la défense et s'est rapprochée de la Fédération française handisport et d'autres fédérations sportives pour valoriser, auprès des sportifs handicapés, les possibilités de recrutement après leur parcours sportif.

**Intégration des personnels.** Certaines personnes en situation de handicap ressentent, avec une acuité particulière, la fatigue liée aux trajets, au rythme et à l'étendue du temps de présence sur le lieu de travail ainsi qu'aux déplacements sur le site et à leurs obligations de soins. Diverses mesures visent à limiter le surcroît de fatigue de l'agent, tout en améliorant son efficacité. L'Agence de l'innovation (ministère des Armées) et la Fabrique numérique (ministères de la Transition écologique et solidaire et de la Cohésion des territoires) vont développer outils et méthodologies pour mieux prendre en compte les besoins des personnes handicapées.

**Formation des cadres.** Au premier semestre 2020, la DNH va rééditer le guide « Handicap et vie professionnelle » présentant les acteurs de la chaîne médico-sociale et du handicap, les différentes voies de recrutement et d'accès aux aménagements et aides, en termes financiers et d'organisation, ainsi que le droit des personnes handicapées. En complément, la formation aux dispositifs d'inclusion des personnels handicapés sera renforcée. D'ici à 2021, la DNH et les organismes spécialisés du ministère des Armées vont améliorer l'offre de « formation métier » proposée aux différents acteurs des chaînes de ressources humaines, de l'action sociale et de la prévention.

## **Loïc Salmon**

OPEX : prise en charge et suivi des grands blessés

Blessés psychiques : l'opération « Omega » de réinsertion professionnelle civile

307 ; Dossier : ;Les blessés en Opex, le retour et après;