



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Département de la qualité de vie au travail, santé sécurité
au travail et médecine de prévention
Mission accidents, maladies et instances médicales

**PLAN TRIENNAL VISANT À FAVORISER L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DES MINISTÈRES SOCIAUX**

2022 – 2024

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre du renouvellement de la convention triennale conclue avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour la période 2022-2024. Il comporte les actions ciblées comme prioritaires par la DRH des ministères sociaux en charge de piloter la politique d'insertion et de maintien des agents en situation de handicap.

Cette politique en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des ministères sociaux demeure volontariste tout en l'obligeant à se réinventer pour s'adapter aux nouvelles technologies et garantir une meilleure qualité de vie à tous et plus particulièrement aux agents en situation de handicap afin d'aborder un futur plus inclusif.

Changer de prisme et considérer que l'innovation permet à chaque individu, en situation de handicap ou non, d'exprimer son talent grâce à l'outil de travail, transforme les contraintes en opportunités Cette prise de conscience permet non seulement d'améliorer très largement le bien-être au travail pour tous mais également de répondre à ses engagements sociétaux.

Il s'articule autour de 5 axes prioritaires destinés à contribuer à renforcer la politique d'employabilité des personnes en situation de handicap :

- **Axe 1 : FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI**
- **Axe 2 : REUSSIR L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**
- **Axe 3 : RENFORCER L'ACCESSIBILITE**
- **Axe 4 : ASSURER LA PERENNITE DES COMPETENCES ET CONNAISSANCES RELATIVE AU HANDICAP AU TRAVAIL**
- **Axe 5 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE HANDICAP : consolider la co-construction avec les acteurs concernés**

Ce document sera adossé au projet de conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour la période 2022-2024.

Objectifs stratégiques	Actions opérationnelles	Indicateurs	Délai	Acteurs
Axe 1^{er} FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI				
Promouvoir les recrutements au titre de l'article 27	Informier largement les acteurs de l'emploi et les personnes en situation de handicap de l'existence et des modalités d'accès aux offres d'emploi des ministères sociaux	Nombre d'actions / d'informations réalisées	Dès 2022	DRH/DAC/DR(I)EETS
Création d'une commission pluridisciplinaire	Favoriser l'adéquation entre les profils des candidats et les postes offerts au recrutement via la tenue de commissions annuelles pluridisciplinaires (Mission recrutement, référents handicap concernés, Mission accidents, maladies et instances médicales)	Nombres de dossiers examinés	2022/2024	DRH
Poursuivre le développement des partenariats avec les opérateurs spécialisés dans le recrutement ou la formation	Consolider les partenariats existants et nouer de nouveaux partenariats en s'appuyant notamment sur l'actualisation des dispositifs facilitant les recrutements au sein des ministères sociaux (formation des jurys, plaquette RQTH, diffusion des dispositifs facilitant l'insertion dans l'emploi via les contrats courts...)	Nombre d'agents recrutés au regard des postes offerts/ Nombre de partenariats réalisés et de conventions signés	Dès 2022	DRH DRH
Favoriser le recrutement d'apprentis, de stagiaires et d'alternants	Développer les viviers (CRP, Sciences Po...) et mieux les faire connaître aux services des ressources humaines Clarifier les procédures de recrutement/identification des RQTH	Nombre d'agents recrutés au regard des postes offerts		DRH

Axe 2 REUSSIR L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI				
Aménager ou adapter les postes de travail des personnes en situation de handicap	Poursuivre l'appui aux référents handicap pour améliorer la prise en charge des aménagements ou adaptations des postes de travail des personnes en situation de handicap Informer les agents de leurs droits et mieux faire connaître les procédures et ses acteurs (réfèrent handicap, médecin du travail, assistante sociale du personnel, manager...)	Nombre d'aménagements/adaptations de poste réalisés /an	2022	DRH/Référents handicap
Accompagner les parcours professionnels des personnes en situation de handicap	Poursuite des suites de l'expérimentation de mise en œuvre du Décret du 13 mai 2020 via notamment la création d'une commission chargée d'évaluer l'aptitude les candidatures	Phase expérimentale	Limitée	Mission recrutement
Accompagner les fonctionnaires stagiaires en situation de handicap	Faciliter la nomination des référents handicap dans les écoles ou établissements de formation (procédure pour les aménagements pendant la scolarité, pendant le stage et à l'issue de la scolarité)	Poursuivre le dialogue en vue de généraliser la désignation des référents handicap au sein des écoles (INTEFP, EHESP, IRA...)	En continu	DRH/Référents handicap
Favoriser une meilleure prise en compte des déficiences intellectuelles et des maladies psychiques	Systématiser un accompagnement individuel par des prestataires spécialisés	Nombre d'accompagnement réalisés	Dès 2022	DRH/Référents handicap
Mise en œuvre de l'article 92 de la loi du 6 aout 2019 visant à garantir le	Sensibilisation des acteurs d'accompagnement des carrières au handicap			

développement des parcours professionnels	Développer les passerelles interministérielles pour favoriser la mobilité des agents en situation de handicap			
Favoriser l'innovation en matière de politique Handicap	Création de tuteurs pour les primo arrivants ou dans le cadre d'une évolution professionnelle	Nombre de tutorats réalisés		
Axe 3 RENFORCER L'ACCESSIBILITE				
Accessibilité numérique	Sensibilisation des services techniques aux enjeux liés à l'accessibilité numérique	Nombre d'agents sensibilisés	En continu	DRH/DFAS DNUM/référents Handicap
	Diagnostic d'accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne Faire appel à un vivier de testeurs	Nombre de GT réalisés + testeurs mobilisés	2022	
Accessibilité humaine et sécurité au travail (incendie...) :	Sensibilisation et formation des agent.e.s en situation de handicap et du collectif de travail	Nombre de formations sécurité réalisées Nombre de nouveaux outils déployés au sein des ministères sociaux	En continu	DNUM SG-DFAS/DRH/ Services déconcentrés
Favoriser l'innovation en matière d'accessibilité	Contribuer à proposer des matériels innovants (alerte incendie visuelle, signalétique, borne/tablette/flash code pour guider les déplacements sur site...)		En continu	SG- DFAS/DRH/DNUM Réseaux déconcentrés

AXE 4 ASSURER LA PERENNITE DES COMPETENCES ET CONNAISSANCES RELATIVE AU HANDICAP AU TRAVAIL				
Communication	Organiser le DuoDay et assurer le retour d'expérience	Nombre d'offre de duos/ Nombre de duos constitués	2022	Référénts Handicap DAC Réseaux déconcentrés
Sensibilisation	Organiser les manifestations permettant la sensibilisation aux handicaps afin d'œuvrer à une meilleure connaissance et participer au vivre ensemble (semaine européenne du handicap, journée internationale du handicap, journée Autisme, Audition, DYS..... Création et diffusion d'une newsletter dédiée au handicap	Nombre d'actions réalisées (AC et SD)	2022	
Formation	Déployer auprès de l'ensemble des agents une campagne « handicap invisible et reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) »	Nombre de manifestations déployées dans les services	2022 -2025	DAC Réseaux déconcentrés
	Poursuivre les actions de formation des acteurs : - Référénts handicap : formation annuelle obligatoire ; - Acteurs de la prévention : formation annuelle conseillée - Managers : module de formation dédiée fortement recommandée lors d'un recrutement ou d'une mobilité	Nombre de formations proposées/nombre de formations réalisées	En continu	DRH

Axe 5 GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE HANDICAP : consolider la co-construction avec les acteurs concernés				
Piloter le plan triennal et son articulation avec la convention du FIPHP	Développer les échanges avec les partenaires sociaux et le réseau des référents handicap : création d'un comité de suivi du plan	Nombre de comité de suivi du plan avec les organisations syndicales (OS)	2022	DRH
Favoriser l'innovation en matière de politique Handicap	Formation à la fonction de tuteurs pour les primo arrivants ou dans le cadre d'une évolution professionnelle	Nombre de tuteurs formés	2022	DRH/DAC/réseaux déconcentrés
Mobiliser/professionnaliser les acteurs de prévention	Actualiser la lettre de mission des référents handicap en indiquant la quotité de temps dédié à la fonction	Nombre de lettres de mission communiquées par les SG	Dès 2022	DRH
	Création d'une cellule pluridisciplinaire pour traiter du suivi des situations individuelles	Nombre de GT annuel tenus	Dès 2022	
Professionnaliser les correspondants handicap	Animation du réseau des correspondants handicap : réunions régulières et mise en place d'un espace collaboratif		Dès 2022	DRH