



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

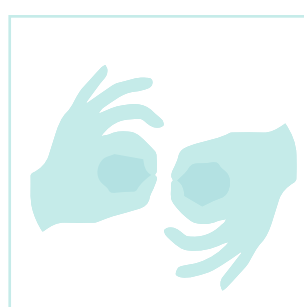
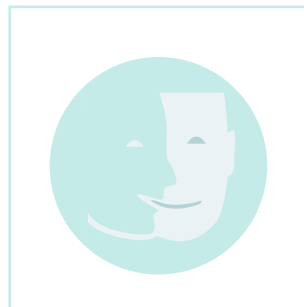
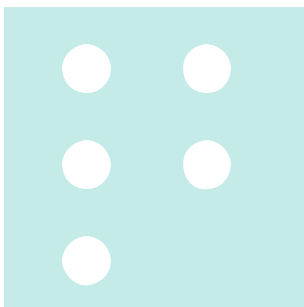
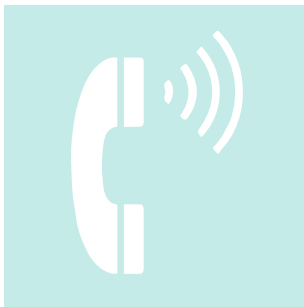
**2024
2026**



Plan d'actions handicap

Services
du Premier ministre





Éditorial de Madame Claire LANDAIS, Secrétaire générale du Gouvernement	4
Présentation des grands axes du plan d'actions : Madame Stéphanie MORK, Haute fonctionnaire au handicap et à l'inclusion	5
Axe 1 : Mobiliser les services du Premier ministre pour la politique de plein emploi des personnes handicapées	7
Axe 2 : Sensibiliser et former les encadrants et les agents à l'inclusion des agents en situation de handicap	13
Axe 3 : Mettre en œuvre l'accessibilité universelle	19
Axe 4 : Piloter la gouvernance de la politique du handicap des services du Premier ministre.	23
Annexe : Schéma pluriannuel d'accessibilité numérique 2023/2025	27



Le handicap, la quête d'autonomie et la construction d'une société plus inclusive sont au cœur des priorités du Président de la République et des engagements du Gouvernement qui visent à donner les mêmes chances aux personnes en situation de handicap qu'aux autres.

Lors de Conférence Nationale du Handicap (CNH) qui s'est tenue le 26 avril 2023, le Président de la République a défini les grandes orientations pour les années qui viennent en fixant un cap et des objectifs clairs. Parmi les 10 engagements pris lors de la CNH du 26 avril 2023, **deux d'entre eux concernent les services du Premier ministre (l'accès à l'emploi et l'accompagnement dans le parcours d'insertion et de formation, d'une part, l'exemplarité des services publics pour l'accessibilité physique et numérique, d'autre part).**

Par ailleurs, **un Manifeste pour une fonction publique inclusive** a également été publié à cette occasion.

Le nouveau plan handicap des services du Premier ministre couvrant la période 2024-2026 a été élaboré en prenant pleinement en compte les engagements et objectifs ainsi fixés. Il capitalise, par ailleurs, les résultats enregistrés dans le cadre des précédents plans déployés sur le périmètre.

Labellisés « Égalité » et « Diversité » depuis 2020, les services du Premier ministre ont, en effet, fait de l'inclusion des personnes en situation de handicap une priorité. Grâce à leur mobilisation, le taux d'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a progressé au cours des dernières années pour atteindre 6,67 % sur le périmètre labellisé en 2022.

L'ambition de ce plan est à la fois d'atteindre le taux réglementaire de 6 % pour l'ensemble des services y compris ceux non labellisés, celui-ci étant encore globalement en deçà, soit **5 %** et de continuer à améliorer l'intégration des travailleurs handicapés.

Pour contribuer à l'objectif d'inclusion des personnels concernés, des actions de sensibilisation au handicap, de formation, de mise en œuvre des accessibilités numérique, bâtementaire et de communication sont prévues et des moyens sont dégagés à cet effet.

L'intégration des travailleurs handicapés est une source d'enrichissement pour les collectifs de travail et je souhaite que la mise en œuvre du plan d'actions 2024-2026 y contribue pleinement, avec le soutien de toutes et de tous.

Claire LANDAIS,
Secrétaire générale du Gouvernement

Taux d'emploi
5%

personnes
bénéficiaires
de l'obligation
d'emploi (BOE)
dans les SPM

PRÉSENTATION DES GRANDS AXES DU PLAN D' ACTIONS



Les services du Premier ministre sont engagés depuis de nombreuses années dans une politique d'inclusion des personnes en situation de handicap volontaire. En témoignent le lancement du plan quadriennal 2014-2017 de développement de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés, puis le renforcement du pilotage et du réseau des acteurs dans le cadre de l'obtention du double label égalité-diversité en 2018.

Le plan d'actions 2018-2021 avait pour objectifs de **favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap** conformément aux objectifs de la convention signée alors avec le FIPHP.

Le plan 2021-2023 a permis de renforcer les procédures de sourcing, d'inciter les agents à faire reconnaître leur qualité de travailleur handicapé (RQTH), de mettre en place un suivi régulier des parcours (alerte sur la fin de validité de la RQTH, suivi des formations nécessaires à l'évolution professionnelle...). Des dépliants « **recruter une personne en situation de handicap** » et « **déclarer son handicap** » ont été réalisés et la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH 2023) a connu un grand succès.

Le 4^{ème} plan d'actions handicap des services du Premier ministre 2024-2026 prend en compte les orientations de la politique nationale pilotée par le secrétariat général du Comité Interministériel au handicap ainsi que les engagements pris dans le cadre de la convention triennale signée avec le FIPHP

Il se décline en 4 axes :

- **Mobiliser les services** pour une politique de plein emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- **Sensibiliser et former les encadrants et les agents** à l'inclusion des agents en situation de handicap ;
- **Mettre en œuvre l'accessibilité universelle** ;
- **Piloter la gouvernance de la politique** du handicap des SPM.

Ce plan se situe dans la continuité de ceux qui l'ont précédé, affirmant de ce fait la poursuite de l'action des services et la réévaluation de nos objectifs.

Améliorer le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi permet à de nouveaux talents de s'exprimer. Dans une vision inclusive, il nous appartient collectivement, avec l'appui d'actions de formation et de sensibilisation, d'offrir à ces talents un épanouissement et de faire en sorte que leurs compétences servent à l'accomplissement de nos missions respectives.



PRÉSENTATION DES GRANDS AXES DU PLAN

Les conditions de travail sont essentielles. Un travailleur handicapé doit bénéficier des aménagements lui permettant de travailler dans les meilleures conditions et, à compétences et mérites égaux, de prétendre à une carrière identique à celles de ses collègues. Nous devons également offrir, tant à nos usagers qu'à nos agents, le meilleur accès à nos services sur les plans numérique, batimentaire et de communication;

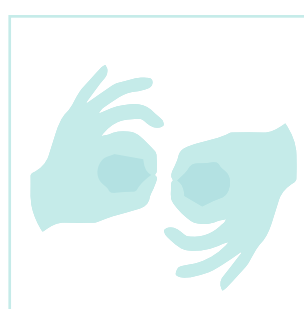
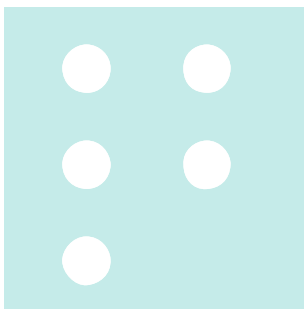
Enfin, ces actions doivent être mises en visibilité et conduites dans le cadre d'**un dialogue social régulier.**

Stéphanie MORK,
Haute fonctionnaire au handicap et à l'inclusion

Les grands axes du plan d'actions

1

**Mobiliser les Services
du Premier ministre
pour la **politique
de plein emploi
des personnes
handicapées****



Axe 1 : Mobiliser les Services du Premier ministre pour la politique de plein emploi des personnes handicapées

1.1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE ET ENGAGEMENT

Ces dernières années, le recrutement de travailleurs en situation de handicap, le nombre d'agents procédant à la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé, la possibilité de pourvoir des postes avec des profils adaptés, ainsi que l'utilisation des opportunités ouvertes par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (recrutement de saisonniers, titularisation d'apprentis, promotion dérogatoire dans un corps de catégorie supérieure...), ont été insuffisamment utilisées.

Les efforts fournis en matière de « sourcing » comme l'amélioration du processus de recrutement et d'accueil doivent encore être améliorés.

1.2. OBJECTIFS VISÉS

- **Augmenter le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi** parmi les agents et les apprentis afin de respecter le taux légal de 6% dans chacune des entités du périmètre ;
- **Actualiser et enrichir la cartographie des sources** permettant la constitution de viviers ;
- **Améliorer les processus de recrutement, d'accueil, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours** des travailleurs handicapés ;
- **Développer le recours aux marchés réservés.**

Les efforts fournis en matière de « sourcing » comme l'amélioration du processus de recrutement et d'accueil doivent encore être améliorés.



AXE 1 : Mobiliser les services du Premier ministre pour la politique de plein emploi des personnes handicapées

Objectif	Actions	Pilote	Calendrier	Indicateurs
Mesure 1.1 : Développer une politique volontariste de recrutement	1. Améliorer le sourcing en associant les services et en étendant le champ des organismes susceptibles de proposer des personnes en situation de handicap pour les postes ouverts dans les SPM (salons, cap emploi, ESAT/EA, associations, étudiants...)	SDRH, DILA, SGDSN	Continu	Actualiser et enrichir la cartographie des sources
	2. Développer les diverses voies de recrutement des travailleurs en situation de handicap (campagne annuelle de saisonniers, dispositif expérimental de promotion/détachement (art. 93 loi 2019-828), dispositif expérimental de titularisation des apprentis BOETH (art. 91), recrutement direct (art. L352-4 CGFP)...	SDRH, DILA, SGDSN	Continu	% de saisonniers TH, nb de promotion par la voie dérogatoire, nb de titularisation d'apprentis TH, nb de recrutements directs...
	3. Mobiliser l'ensemble des entités afin d'atteindre 6% d'agents et 6% d'apprentis en situation de handicap dans le cadre d'un plan pluriannuel de recrutement notifié aux entités et faire un point trimestriel de la situation	SDRH et entités	Continu	Progression du taux annuel de BOE dans chaque entités SPM
	4. Assurer la participation de toutes les entités du périmètre à l'opération Duo Day et utiliser le Duo Day comme levier de recrutement en repérant des profils pour créer un vivier	HFHI et SDRH, INSP, SGDSN	Annuel	Bilan annuel du duo day Nb de stagiaires duo day recrutés dans les services
	5. Homogénéiser et améliorer les conditions de recrutement et les modalités d'accueil des agents en situation de handicap (appui des référents handicap des entités et du chef de la mission handicap ...), y compris en facilitant la portabilité des équipements et les adaptations nécessaires lors des mobilités professionnelles	Ensemble des SPM	2024/2026	Rédaction des processus de recrutement et d'accueil des TH Nb de conventions annuelles de portabilité signées

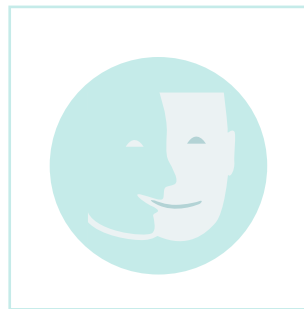
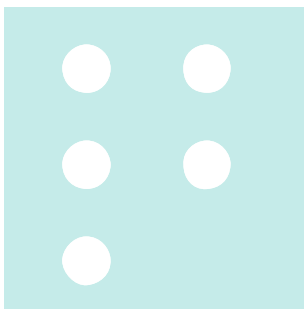
AXE 1 : Mobiliser les services du Premier ministre pour la politique de plein emploi des personnes handicapées

Objectif	Actions	Pilote	Calendrier	Indicateurs
Mesure 1.2 : Encourager à la déclaration du handicap	6. Inciter à la déclaration du handicap et au renouvellement des documents d'éligibilité à la RQTH en faisant mieux connaître les droits liés à la RQTH grâce à l'accompagnement de la Mission handicap (facilités horaires pour formalités liées à l'obtention de la RQTH...)	HFHI , SDRH et entités	Continu	Nb de déclarations effectuées par les agents
	7. Mener une campagne de sensibilisation à la déclaration du handicap	SDRH et DPSG	2024/2026	Nb de campagnes réalisées
Mesure 1.3 : Favoriser le maintien dans l'emploi	8. Favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle (inaptitude, reclassement...) par un traitement pluridisciplinaire des situations et des mesures liées à l'organisation du travail (aménagement d'horaires, temps partiel, télétravail...)	HFHI , SDRH et entités	2024/2026	Nb d'agents TH suivis par la Mission handicap bénéficiant de ces dispositions
	9. Développer la mise en place des prestations d'appui spécifique pour accompagner les agents et les services avec les organismes agréés	SDRH, DILA et SGDSN	Continu	Nb de prestations mises en place
	10. Recenser et suivre l'affectation de l'ensemble des matériels d'aménagement de poste	SDRH - DPSG	2024/2025	Inventaire
	11. Procéder à une enquête de satisfaction auprès des agents bénéficiant d'un aménagement de poste de travail	SDRH - DPSG	2024/2025	Résultat de l'enquête
Mesure 1.4 : Accompagner les parcours professionnels	12. Garantir une égalité d'accès à la formation des agents en situation de handicap et assurer un suivi de leurs parcours professionnels (ateliers, coaching collectif ou individuel, co-développement, mentorat...)	SDRH et entités	Continu	% de BOE bénéficiant d'une formation sur le nb total d'agents ayant bénéficié d'une formation
	13. Mettre en œuvre les voies de promotion interne ouvertes par la loi de transformation de la fonction publique (art. 93 de la loi 2019-828)	SDRH	Annuel	Nb annuel de postes ouverts à la promotion

AXE 1 : Mobiliser les services du Premier ministre pour la politique de plein emploi des personnes handicapées

Objectif	Actions	Pilote	Calendrier	Indicateurs
Mesure 1.5 : Développer le recours aux marchés réservés	14. Promouvoir l'annuaire des EA/ESAT auprès des acheteurs et intégration aux différentes fiches d'achat lors du lancement de marchés publics	SDPAFI	Continu	Diffusion de l'annuaire aux prescripteurs, sur MIS et avec le catalogue des marchés mutualisés
	15. Examiner l'extension de la clause réglementaire d'accessibilité lors de la définition des besoins des marchés aux livrables intermédiaires à destination de l'administration (numérique, biens et services, communication...)	SDPAFI	Continu	Mise en œuvre de l'extension envisagée
	16. Réserver une part des commandes des marchés attribués aux ESAT (fournitures de bureau, entretien des locaux, marchés de fleurs...)	SDPAFI	Continu	% de marchés ayant eu recours aux EA/ESAT NB de personnes BOE employées dans le cadre de ces marchés et pouvant améliorer le taux de BOE des SPM parmi les prestataires

**Sensibiliser
et former
les encadrants
et les agents
à l'inclusion
des agents
en situation
de handicap**



Axe 2 : Sensibiliser et former les encadrants et les agents à l'inclusion des agents en situation de handicap

2.1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE ET ENGAGEMENT

Malgré un nombre important d'actions de formation et de sensibilisation au handicap, il apparaît nécessaire de poursuivre dans la voie de la lutte contre les stéréotypes liés au handicap.

À cet effet, il convient d'organiser une meilleure intégration de ces travailleurs dans les services, de permettre aux managers et à leurs équipes de mieux appréhender ces situations professionnelles et aux travailleurs concernés de mieux s'épanouir dans leur emploi.

2.2. OBJECTIFS VISÉS

- ▶ **Mieux sensibiliser les managers** à l'encadrement de ces agents ;
- ▶ **Sensibiliser les encadrants et les agents** au handicap et à l'inclusion ;
- ▶ **Améliorer les processus de recrutement et l'accompagnement des parcours des travailleurs handicapés** par une formation adaptée des référents handicap, des référents Double Labellisation et des correspondants RH de chacune des entités du périmètre.

*Il apparaît nécessaire
de poursuivre dans la voie
de la lutte contre
les stéréotypes liés
au handicap.*

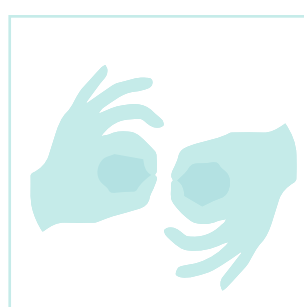
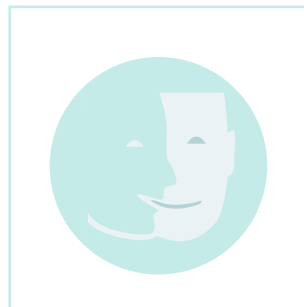
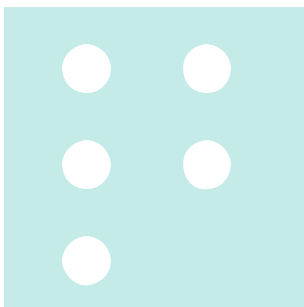
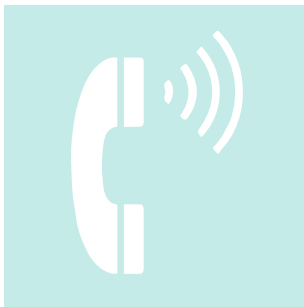
STOP!
AUX
STÉRÉOTYPES

Axe 2 : Sensibiliser et former les encadrants et les agents à l'inclusion des agents en situation de handicap

Objectif	Actions	Pilote	Calendrier	Indicateurs
Mesure 2.1 : Développer les actions de sensibilisation au handicap	17. Organiser des ateliers de co-développement pour les managers d'agents en situation de handicap afin de les accompagner dans leur management	HFHI, DILA, SGDSN	2024	Nb d'ateliers et de participants
	18. Intégrer la sensibilisation au handicap lors des stages d'accueil des nouveaux arrivants et lors de la journée d'intégration des apprentis	HFHI et SDRH	Annuel	Nb de présentations effectuées
	19. Planifier les actions de sensibilisation au handicap : - semaine européenne annuelle pour l'emploi des personnes handicapées - actions ponctuelles de sensibilisation aux différents handicaps (ARIHM, Club House, ARPEJEH ...)	HFHI et SDRH	Annuel	Nombre de présents aux manifestations organisées
	20. Proposer des stages de 3 ^{ème} aux élèves en situation de handicap	DSAF et entités	Annuel	Nb d'élèves accueillis
	21. Former les correspondants RH, les référents handicap et/ou double labellisation et les représentants du personnel des services et entités aux fonctions de référent handicap	Entités	2024	Nombre de référents formés

**Axe 2 : Sensibiliser et former les encadrants et les agents
à l'inclusion des agents en situation de handicap**

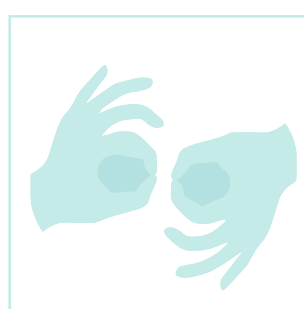
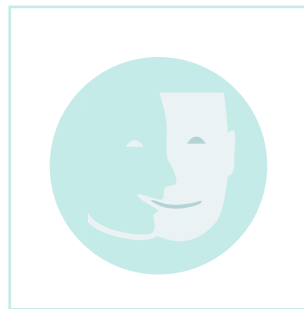
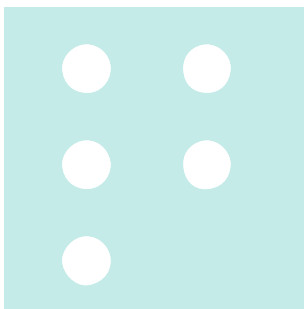
Objectif	Actions	Pilote	Calendrier	Indicateurs
Mesure 2.2 : Développer les actions de formation au handicap des managers et des agents	22. Former les encadrants à l'accueil, à l'accompagnement et au suivi des parcours professionnels des agents en situation de handicap et leur rappeler qu'ils peuvent solliciter la mission handicap et la médecine du travail pour tout accompagnement technique et humain	SDRH	Continu	% d'encadrants formés
	23. Organiser des formations spécialisées pour les managers et leur équipe de travail lors de l'arrivée d'un agent en situation de handicap animées par le référent handicap ou un prestataire externe si besoin	SDRH	Continu	Nb d'agents formés dans le cadre d'arrivées d'agents en situation de handicap



Les grands axes du plan d'actions

3

**Mettre en œuvre
l'accessibilité
universelle**



Axe 3 : Mettre en œuvre l'accessibilité universelle

3.1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE ET ENGAGEMENT

Lors de la Conférence Nationale du Handicap (CNH) du 26 avril 2023 comme lors des Comités Interministériels du Handicap (CIH) qui ont suivi, il a été acté une exemplarité des services publics pour l'accessibilité universelle, c'est-à-dire physique et numérique.

Il importe que cette exigence soit prise en compte au sein des services du Premier ministre.

3.2. OBJECTIFS VISÉS

- ▶ Développer l'accessibilité de la communication ;
- ▶ Promouvoir le schéma pluriannuel d'accessibilité des SPM ;
- ▶ Poursuivre l'accessibilité batimentaire des sites de Matignon.

*Une exemplarité
des services publics pour
l'accessibilité universelle*



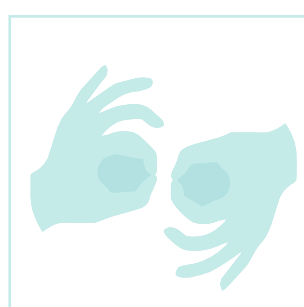
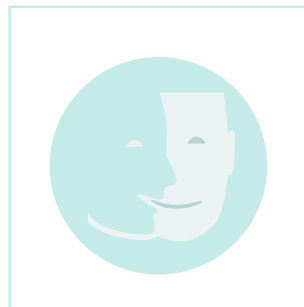
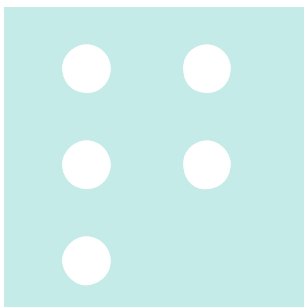
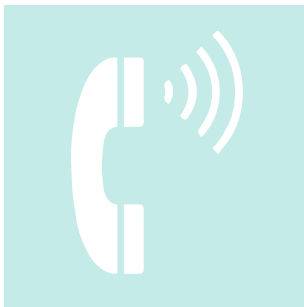
AXE 3 : Mettre en œuvre l'accessibilité universelle

Objectif	Actions	Pilote	Calendrier	Indicateurs
Mesure 3. : Améliorer l'accessibilité universelle (numérique, bâimentaire, de la communication)	24. Mettre en œuvre le schéma pluriannuel d'accessibilité numérique de la DSI à destination des SPM et désigner 2 correspondants handicap au sein de la DSI : RGAA et spécificités des aménagements de poste	DSI	2023/2025	Suivi de la feuille de route
	25. Développer l'accessibilité de la communication : - désigner des référents accessibilité de la communication dans chaque entité des SPM - sensibiliser et former l'ensemble du réseau des référents communication des SPM à l'accessibilité de la communication	DPSG	Continu	
	26. Sensibiliser les encadrants et les agents à la production de documents accessibles afin qu'ils en tiennent compte dans leur activité professionnelle notamment par la création d'un guide des bonnes pratiques d'accessibilité	DPSG DINUM	2024/2025	Nb d'agents formés Rédaction du guide des bonnes pratiques
	27. Poursuivre l'accessibilité bâimentaire des sites de Maignon	DPSG	Continu	

Les grands axes du plan d'actions

4

**Piloter
la gouvernance
de la politique
du handicap
des Services
du Premier ministre**



Axe 4 : Piloter la gouvernance de la politique du handicap des Services du Premier ministre

4.1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE ET ENGAGEMENT

Les Services du Premier ministre, fortement engagés dans la politique du handicap et de l'inclusion, doivent assurer une meilleure visibilité et lisibilité de la politique et des actions conduites.

À cet effet, différentes actions de communication, de prise en compte de la situation des travailleurs handicapés dans les manifestations organisées, comme l'instauration d'un dialogue social plus régulier, y compris dans le cadre des instances de suivi de la Double Labellisation, sont nécessaires.

4.2. OBJECTIFS VISÉS

- ▶ **Mieux faire connaître les acteurs de la politique du handicap** vis-à-vis des agents ;
- ▶ **Impliquer les travailleurs handicapés** dans la définition de la politique qui les concerne ;
- ▶ **S'assurer de l'existence d'un dialogue social régulier** au sein des instances où les représentants du personnel sont appelés à siéger.

*Une meilleure
visibilité et lisibilité
de la politique
et des actions conduites.*



Axe 4 : Piloter la gouvernance de la politique du handicap des services du Premier ministre

Objectif	Actions	Pilote	Calendrier	Indicateurs
Mesure 4.1 : Assurer la visibilité, la lisibilité des acteurs de la politique du handicap	28. Faire connaître les acteurs de la politique du handicap	HFHI et SDRH		
Mesure 4.2 : Assurer le suivi de la politique du handicap des SPM	29. Assurer le suivi et le renouvellement de la convention triennale conclue avec le FIPHFP	SDRH	Continu	
	30. Impliquer les agents en situation de handicap qui le souhaitent dans la définition de la politique du handicap des SPM et la mise en œuvre des actions liées au handicap	HFHI , SDRH et entité	2024/2026	
Mesure 4.4 : Instaurer un dialogue social plus régulier sur le handicap	31. Inscrire à l'ordre du jour du CSA, tous les deux ans, le débat sur la politique ministérielle du handicap ainsi qu'un bilan annuel au COSUI double labellisation	HFHI et SDRH		

En application de l'article 47 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, donnant obligation à tout service de communication publique en ligne d'être accessible à tous, les administrations sont tenues de publier deux documents :

- un schéma pluriannuel d'une durée de trois ans, afin d'informer le public des moyens et actions mises en place pour rendre les sites et applications accessibles à tous et plus particulièrement conformes au RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité),
- un plan d'action annuel détaillant les opérations programmées et mises en œuvre pour l'année courante ainsi que leur état de suivi.

Schéma pluriannuel d'accessibilité numérique 2023-2024

Vous pouvez consulter le document complet sur l'intranet Matignon Infos services.
<https://www.info.gouv.fr/publications-officielles/schemas-pluriannuels-de-la-dsaf>

2024
2026



Plan d'actions handicap

Services
du Premier ministre