

# La politique handicap

*Un projet transversal qui fait partie du projet social de l'établissement*

## Pourquoi déployer une politique handicap ?

- ◆ Pour **changer le regard** porté sur le handicap et promouvoir la diversité au cœur de la politique RH.
- ◆ Pour **améliorer les conditions d'emploi** des personnes en situation de handicap et ainsi prévenir les risques d'inaptitude des agents.

*In fine*, le déploiement d'une politique handicap permet d'augmenter le taux d'emploi de travailleurs handicapés, de mieux mobiliser les aides du FIPHFP et de diminuer la contribution volontaire.

## COMMENT STRUCTURER SA POLITIQUE HANDICAP ?

Chaque établissement doit définir sa propre politique handicap. Qu'elle soit structurée dans le cadre d'une convention ou qu'elle se traduise par la mise en œuvre d'actions ponctuelles, elle doit être menée comme un projet et adaptée à chaque établissement.

Il importe notamment de :

### ● Réaliser un diagnostic

Afin de connaître son degré de maturité et définir ses priorités d'action.

### ● Mettre en place un comité de pilotage

Afin d'élaborer, de structurer et de suivre le projet dans la durée. La nomination d'un référent handicap permet la mise en œuvre opérationnelle du projet (→ *Fiche 2 Le référent handicap*).

### ● Inscrire la politique handicap dans le projet social de l'établissement

Afin qu'il soit soutenu par toutes les parties prenantes et notamment par la direction de l'établissement.

### ● Organiser des rencontres régulières des personnes chargées du projet handicap

Et non pas uniquement en cas d'urgence.

### ● Définir au mieux les rôles des acteurs internes impliqués

Réaliser un organigramme des acteurs de la politique handicap et le communiquer largement (→ *Fiche 2 Le référent handicap*).

### ● Identifier et mobiliser les acteurs externes

Sameth, Cap Emploi, CRP, DIH du FIPHFP, ANFH, CFA, associations locales...

### ● Travailler en pluridisciplinarité et mutualiser les compétences

En interne, avec les autres établissements et entre fonctions publiques (exemple : Handi-Pactes) .

mettons-la en place  
pour que chacun  
trouve sa place

## loi handicap

**La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**

Elle fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées égale à 6 % de l'effectif total. Dans le secteur public, la proportion de travailleurs handicapés progresse depuis 2005 sans pour autant atteindre le seuil de 6 %.

Plusieurs établissements peuvent mutualiser leurs compétences et leur expertise pour concevoir et mener une politique handicap commune.

# LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP<sup>1</sup>



## Pourquoi conventionner ?

- ◆ Pour mettre en œuvre une **politique handicap volontariste** au sein de l'établissement.
- ◆ Pour envoyer un **message politique fort** auprès de toutes les parties prenantes internes et externes.
- ◆ Pour disposer d'une **avance de trésorerie** et d'une visibilité sur trois années suivantes.

## À quoi l'établissement s'engage-t-il ?

- ◆ **À structurer, suivre, mettre en place et évaluer sa politique handicap** en respectant les orientations prises par la convention, en lien avec le FIPHFP (notamment le DIH).
- ◆ **À respecter un taux de 6 % de travailleurs handicapés** dans le nombre total des recrutements.

## Quel formalisme ?<sup>2</sup>

- ◆ **Une partie narrative servant d'engagement politique** : état des lieux de l'établissement (présentation, cartographie des effectifs et des BOE, santé au travail) et présentation du projet de convention (pilotage, recrutement et intégration, maintien dans l'emploi...).
- ◆ **Une partie « Fiches Actions »** (fiches reprenant les actions à mener sur les 3 années de la convention, assorties du budget pour chaque action).

Pour la conduite du diagnostic et l'élaboration de l'état des lieux, l'établissement peut solliciter une aide du FIPHFP pour le financement du recours à un prestataire extérieur. Le catalogue des aides du FIPHFP prévoit également une aide pour les employeurs dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur convention.

1- Sont concernés les 1000 établissements les plus importants de la fonction publique en effectif.

2- Toutes les étapes du conventionnement sont décrites sur le site du FIPHFP.

## 85 % des personnes handicapées le sont devenues au cours de leur vie

Le risque d'être confronté à un handicap augmente avec l'âge. On estime qu'une personne sur deux connaîtra une situation de handicap, temporaire ou durable, au cours de sa vie professionnelle (Source : *Les cahiers de l'Agefiph*, p.4, janvier 2014).



**Le saviez-vous ?**

Recrutement et  
intégration

Gestion de  
l'agent en poste

Maintien dans  
l'emploi

Formation des  
BOE et des  
acteurs

**Les grandes  
thématiques  
du handicap**

Accessibilité  
des locaux  
professionnels

Communication  
et  
sensibilisation

Sous-traitance  
auprès du secteur  
protégé/adapté