

La structuration d'une politique handicap

La structuration d'une politique handicap permet d'inscrire le projet handicap dans le projet social de l'établissement, d'identifier les acteurs internes et externes, de pérenniser les actions et de leur donner de la visibilité.

Comment mettre en œuvre le projet

Qu'elle soit structurée dans le cadre d'une convention ou qu'elle se traduise par la mise en œuvre d'actions ponctuelles, une politique handicap doit être conduite en mode projet et adaptée aux spécificités de chaque établissement

Les étapes de structuration à respecter :

- Réaliser un **diagnostic** interne afin de définir les priorités d'actions
- Mettre en place un **comité de pilotage** et organiser des réunions régulières
- 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
- Définir clairement le **rôle des acteurs** internes impliqués et communiquer
- Identifier et mobiliser les acteurs externes
- Travailler en mode pluridisciplinaire et mutualiser les compétences (en interne comme avec d'autres établissements).



Une instance de pilotage dédiée

Une démarche handicap structurée implique une **instance de pilotage dédiée au projet** et donc :

- la constitution d'un **Comité de Pilotage** porté par un membre de la direction
- la nomination d'un **réfèrent handicap** avec une fiche de poste définie et un temps de travail précis alloué à cette mission.

Il s'agit d'une **démarche transversale** mobilisant les acteurs ressource au sein de l'établissement (direction générale, services de santé au travail, RH, prévention, achats, communication, formation...).

La définition d'indicateurs pour :

- Avoir une vision globale et détaillée de l'évolution de la démarche handicap
- Disposer d'un reporting précis
- Entrer dans une logique d'amélioration continue

Le rôle du Comité de Pilotage

- ✓ **Définir les grandes orientations de la démarche handicap** en cohérence avec les autres thématiques et chantiers RH : gestion des Risques Psycho-Sociaux, Qualité de Vie au Travail, Gestion et Prévention des risques, achats responsables...
- ✓ **Valider les actions à mener**, les objectifs à atteindre et les moyens à mobiliser pour y parvenir
- ✓ **Clarifier et partager les enjeux** de la démarche : s'assurer des bonnes volontés de chacun, de la répartition des rôles, fédérer autour du projet et susciter l'adhésion de l'ensemble des parties prenantes
- ✓ **Définir le mode d'animation et les moyens associés** au projet : budgets, nomination d'un réfèrent handicap, constitution d'une commission pluridisciplinaire d'évaluation de la compensation
- ✓ **Fixer les objectifs** pour chacun des axes
- ✓ **Assurer le suivi** de la démarche handicap à travers des indicateurs préalablement définis
- ✓ **Prendre toute décision nécessaire** au bon déroulement du projet au fur et à mesure du déroulé de celui-ci

La structuration d'une politique handicap

Le choix du cadre, 2 possibilités s'offrent à la structure :

- **Un plan d'actions** structuré sur chacun des axes de la politique handicap
- **Une convention avec le FIPHFP**

Quel que soit son choix, il sera nécessaire de :

- Porter le projet au plus haut niveau
- Mutualiser les réflexions (DRH, médecin du travail, managers...)
- Favoriser la transversalité



La convention FIPHFP*

Pourquoi conventionner ?

- ✓ Mettre en œuvre une politique handicap volontariste au sein de l'établissement
- ✓ Envoyer un message politique fort auprès de toutes les parties prenantes
- ✓ Disposer d'une avance de trésorerie et d'une visibilité sur les années à venir

En 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
- ✓ À réaliser un diagnostic et un état des lieux
- ✓ À respecter un taux de 6 % d'emploi dans le nombre total des recrutements et dans l'effectif total des travailleurs handicapés

Le plan d'actions

Pourquoi mettre en place un plan d'actions ?

- ✓ Pour des raisons d'effectifs (les structures de moins de 500 agents n'ont pas accès au dispositif de conventionnement avec le FIPHFP)
- ✓ Afin de garder une souplesse dans la gestion de sa politique handicap
- ✓ Afin de structurer progressivement sa politique handicap
- ✓ Pour permettre au service RH de monter en compétences sur la thématique sans être contraint par des objectifs quantifiés et des délais à respecter

