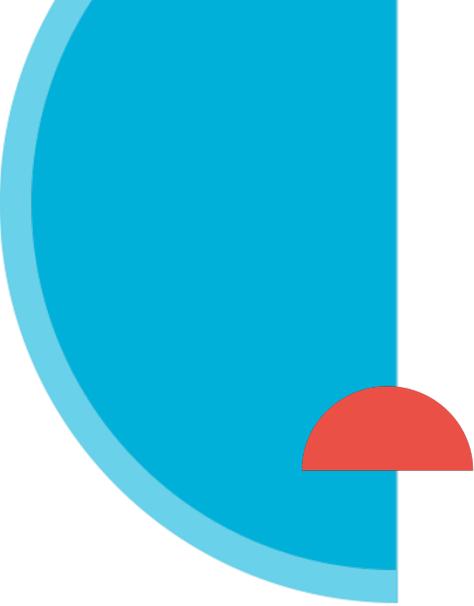


Handi-Pacte Occitanie

Club DRH – 3 mai 2022

Politique handicap et gouvernance :
comment organiser le portage politique et
institutionnel de la politique handicap ?

Merci de vous nommer précisément sur Zoom en faisant précéder votre
nom de la mention FPT, FPH ou FPE



Merci de vous nommer précisément sur Zoom en faisant précéder votre nom de la mention FPT, FPH ou FPE

1. Accueil
2. Introduction : Enjeux et points d'attention
3. Ateliers en sous-groupes : conditions de réussite et erreurs à éviter
4. Pause
5. Les grands témoins : interview croisée
6. Conclusion



Introduction

Enjeux et points d'attention

Un portage politique et institutionnel essentiel

La clé de voûte de la politique handicap (1/3)

Le **portage institutionnel & politique** est, dans une grande majorité de cas, **indispensable** pour assurer le bon déploiement des actions prévues au titre de la politique handicap.

Il permet :

- L'**engagement** de la collectivité ou de l'établissement sur le sujet
- L'**impulsion stratégique** permettant définir les grands axes de la politique handicap et leur déclinaison opérationnelle
- L'identification de **moyens dédiés** : *ETP de référent handicap, moyens financiers pour aménager les postes de travail, ...*
- L'**organisation du suivi stratégique et opérationnel** au long cours

La définition d'une politique RH dédiée au handicap, souvent le fruit d'un consensus entre l'équipe d'élus / de direction et les services, permet par ailleurs de franchir un cap dans le niveau de structuration de la politique handicap

Un portage politique et institutionnel essentiel

La clé de voûte de la politique handicap (2/3)



La définition d'une politique RH dédiée au handicap, souvent le fruit d'un **consensus** entre l'équipe d'élus / de direction et les services.

Le portage institutionnel et politique permet surtout de **passer un cap** en :

Posant une stratégie

- Les objectifs, les axes à développer, les moyens et les indicateurs de suivi, la répartition des tâches, le planning

Organisant la politique handicap en « mode projet »

- ≠ des actions ponctuelles
- ≠ de la gestion des situations de handicap au fil de l'eau

Définissant des actions à l'échelle de sa structure

- Plan d'actions internes, conventions et conventions simplifiées FIPHFP
- Intégration du handicap dans d'autres démarches liées au management : gestion RPS, amélioration de la QVT...

Un portage politique et institutionnel essentiel

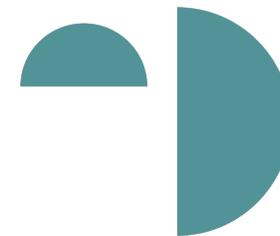
La clé de voûte de la politique handicap (3/3)

Le portage institutionnel et politique doit également être l'occasion de **définir des objectifs et orientations sur l'ensemble des axes de la politique handicap**, et non seulement le volet consacré aux aménagements de poste :



Un portage politique et institutionnel essentiel

Un suivi stratégique et organisationnel à structurer (1/2)



Le portage politique et institutionnel doit **s'inscrire dans le temps**, et ne pas se limiter à un investissement ponctuel lors du lancement de la démarche.

Il peut se traduire par :

L'installation d'un **comité de pilotage**, associant les élus et l'équipe de direction, mobilisé régulièrement (3 à 4 fois par an)

Une participation effective des élus / directeurs aux **actions de sensibilisation** et aux événements sur le sujet du handicap (SEEPH, DuoDay...)

Une présentation assurée par les élus/directeurs lors des **instances paritaires**

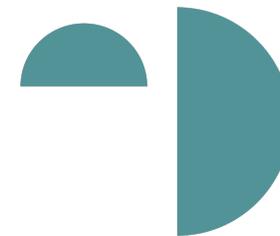
Des **actions d'information** réalisées par les élus/directeurs à destination des managers

Une implication dans des décisions opérationnelles concernant les agents (reclassement, ...)

L'intégration du sujet du handicap dans l'environnement des élus (traducteur LSF lors des vœux, mention du sujet du handicap dans l'ensemble des politiques RH ou publiques...)

Un portage politique et institutionnel essentiel

Un suivi stratégique et organisationnel à structurer (2/2)



Ce niveau d'implication doit permettre de **dépasser les seules logiques d'affichage**, le plus souvent mal perçues par les agents et attentifs / sévères à cet égard.

Le sujet du handicap au travail étant particulièrement **complexe / technique**, il est nécessaire **d'outiller les élus / personnels de direction** en la matière, via :

- Des actions de formation ou de sensibilisation, courtes, organisées à leur attention (par exemple réalisées en interne par les services opérationnels),
- La transmission de notes d'information, très régulières, sur les éléments stratégiques mais aussi opérationnels relatifs au déploiement de la politique handicap
- Etc.

En effet, **difficile de s'impliquer sans maîtriser le contenu d'un sujet !**



Ateliers

Ateliers par groupe (45mn)



Sujet : Comment organiser le portage politique et institutionnel de la politique handicap ?

Méthode : Echange façon « co-développement »

Groupes : Prédéfinis selon Fonction publique

Support : Klaxoon : <https://app.klaxoon.com> – Code d'accès : QVEEMAT



Et pour commencer...

Formuler à l'écrit une difficulté, récurrente ou récente, rencontrée dans le cadre de la mobilisation de la direction générale ou des élus, ou un sujet sur lequel il y aurait besoin d'un regard nouveau, de progresser, de se ré-inventer...



Retour des ateliers

Pause



Les grands témoins

M. André Montané

- Membre du comité local, ancien élu au CD de l'Ariège, président honoraire du FIPHFP

Mme Hélène Malterre

- DRH au CH de Montauban



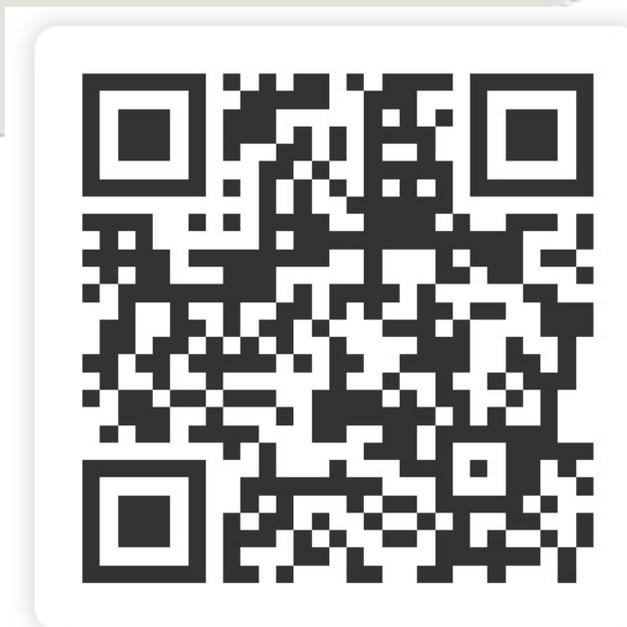
Quels sont les déclencheurs de mobilisation sur la politique handicap pour un élu / une direction ? D'où l'initiative de cette mobilisation doit-elle venir ? Quel rôle pour les DRH ? Quelle légitimité du référent handicap d'interpeller les directions / élus ? Quels sont les besoins des élus / des directions pour s'engager dans le portage politique de cette thématique ?



Questions et réactions



Conclusion



Evaluation :

Aller vers : app.klaxoon.com

Code d'accès : 9BWKQFY

Handi-Pacte Occitanie

Club DRH – 3 mai 2022

Politique handicap et gouvernance :
comment organiser le portage politique et
institutionnel de la politique handicap ?