

# Les 5 étapes d'une politique Handicap

Il est nécessaire de suivre quelques étapes incontournables pour pouvoir mettre en place une politique d'emploi de personnes en situation de handicap dans son entreprise. Conseils de Philippe Giraud, Directeur du cabinet Exéco.

## 1/ Faire un diagnostic de la situation de l'entreprise

Outil indispensable avant de s'engager, l'Agefiph finance les diagnostics réalisés par des cabinets référencés.

## 2/ Mettre en place un dispositif de pilotage

Le pilotage comporte 2 volets : le pilotage opérationnel et le pilotage financier. Les règles définies par l'administration précisent les dépenses qui sont autorisées et celles qui sont exclues. L'enjeu va porter sur la possibilité pour les entreprises de transformer leurs prélèvements obligatoires en investissements productifs.

## 3/ Encourager le dialogue et parler du handicap

Afficher une politique claire sur le positionnement de l'entreprise face aux personnes en situation de han-

dicap rassure. La mise en place d'une communication interne adaptée est donc indispensable.

## 4/ Se faire accompagner dans la mise en place des actions

Cette étape permet de structurer les compétences handicap en interne, d'ancrer les changements et de dynamiser les résultats. Les entreprises font appel à des cabinets de consulting, très peu sont toutefois sans but lucratif comme Exéco.

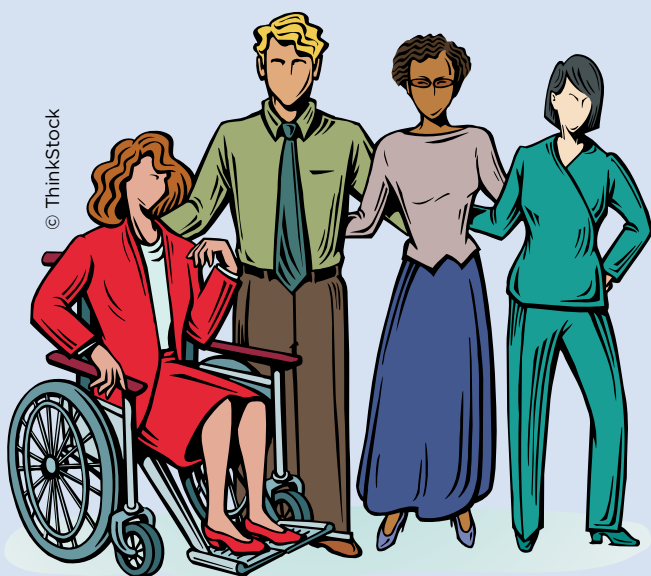
## 5/ Entretenir le lien avec les services de l'Etat

Il est aussi recommandé de prendre contact avec la DIRECCTE qui propose des conseils et des supports permettant aux entreprises d'avancer dans le sens de l'esprit de la loi.

“

L'enjeu va porter sur la possibilité pour les entreprises de transformer leurs prélèvements obligatoires en investissements productifs.”

■ Véronique Jacquemoud



© ThinkStock

**L**e Défi H ? Tel est le nom de code d'un concours technologique auquel participent des écoles d'ingénieurs pour offrir aux personnes handicapées des solutions innovantes visant à améliorer leur intégration dans les entreprises. « Cette année, nous lançons notre troisième édition avec un remise des prix prévue le 20 mai, se félicite Christophe Bonnard, directeur général de Sogeti France, SSII à l'initiative, avec le Monde Informatique, de cette compétition qui va faire plancher pas moins de sept équipes d'étudiants. « Chacune des équipes étant encadrée par une association et un coach de Sogeti », complète ce dernier. Preuve de l'envergure d'une telle opération, certaines inventions sont déjà en cours d'incubation (application mobile dédiée aux autistes, fauteuil roulant intelligent avec GPS intégré...). « Cette année, de belles innovations sont aussi proposées comme une application mobile pour



Laurent Ryckelyncq, Responsable du programme RITHa, au sein du cabinet Togeth'art.

## Les Guides RITHa

**L'**intégration des travailleurs handicapés dans les entreprises est une volonté de la République, manifestée au travers de la loi de 2005, mais c'est surtout... le plus grand désir des travailleurs handicapés eux-mêmes ! Et ils ont acquis depuis de nombreuses années, une vraie expérience. Or, peu d'entreprises l'ont recueilli. En donnant la parole à ces travailleurs handicapés à travers un questionnaire et des ateliers online, le programme RITHa, mené

par le cabinet Togeth'art, permet de partager ce trésor d'expériences et d'éditer des supports médiateurs pour aider les managers, les collègues valides ou non, les professionnels de la santé et les RH à mieux intégrer les personnes handicapées. Le premier guide RITHa est disponible et traite de sujets tels que : cacher le handicap, demander une RQTH, « vendre » son handicap, le retour après une longue absence...

■ Tristan Corelli



➤ Plus d'informations sur [www.ritha.fr](http://www.ritha.fr)

## Une expérience réussie



faciliter l'usage des transports en commun pour les PMR ou encore des lunettes améliorant le confort des traumatisés crâniens via la luminothérapie », conclut, enthousiaste, Christophe Bonnard.



© Artechniques



Claude Boumendil, Directeur du Pôle RH-RSE de STMicroelectronics.

**S**ociété franco-italienne comprenant 12 000 salariés en France répartis sur huit sites, STMicroelectronics fait figure de pionnière en matière de politique handicap. Dès son origine, sous l'impulsion de son premier président, l'entreprise se développe autour de la culture de « la Qualité Totale et de l'amélioration continue. » En 2003, la DRH France demande à l'ensemble des sites de s'engager. 2008 marque ainsi la naissance, en France, du Pôle RH-RSE, chargé de mettre en place une politique d'intégration pérenne. Pour Claude Boumendil, Directeur du Pôle RH-RSE de STMicroelectronics, le baromètre mis en place avec Handi Partage, puis l'arrivée du programme RITHa représentent des outils d'excellence qui permettent à ses

équipes dirigeantes et aux salariés d'objectiver les progrès réalisés. Ils sont aujourd'hui des guides pour les managers ancrés dans une recherche constante d'amélioration de la politique de sensibilisation et d'intégration des travailleurs handicapés. Grâce aux ateliers proposés par la méthode RHITA, une nouvelle étape vient d'être franchie. Elle permet désormais de mutualiser et de partager les bonnes pratiques à adopter au sein de toute l'entreprise et ce, afin de garantir l'efficacité des efforts de chacun.

■ Véronique Jacquemoud

© Pierre Jayet - Prisme