



# La Communication

La communication est un axe transversal nécessaire au sein d'un projet handicap. Elle doit être utilisée comme un outil ayant plusieurs objectifs et non comme une fin en soit. Il est donc important d'identifier ces objectifs, les cibles et les moyens avant de lancer toute campagne de communication

## Communiquer, sensibiliser, former – quelle différence ?

**La communication** à pour objectif principal d'apporter de l'information factuelle. Par exemple : comment déclarer son handicap (procédures RQTH), les aides du FIPHFP, l'obligation légale de l'employeur... Elle permet également de donner de la visibilité aux acteurs du projet handicap au sein de la structure (réfèrent handicap, relais, ressources humaines, médecine de prévention...)

**La sensibilisation** vise à susciter de l'intérêt pour la thématique, amorcer un début d'appétence pour le sujet afin d'amener les personnes à se questionner.

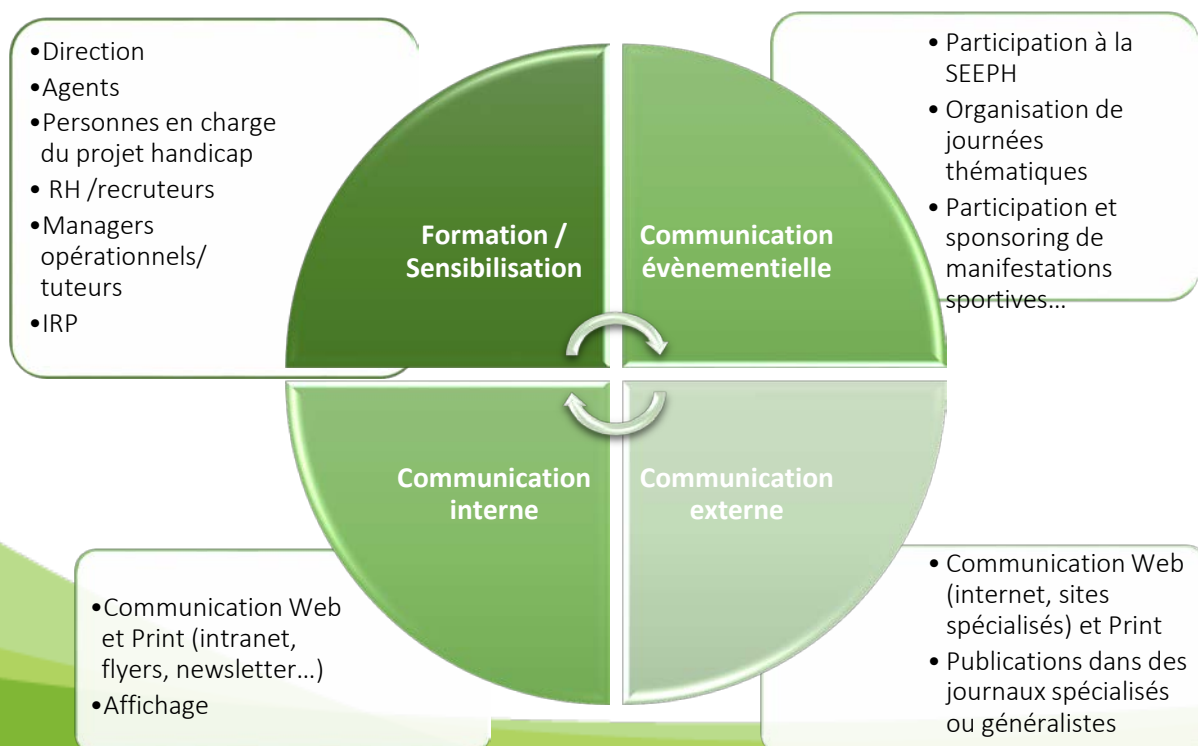
**La formation** vise un changement de comportement, il s'agit de déconstruire les stéréotypes qui induisent certaines pratiques pour reconstruire un référentiel commun.

Créer un **plan de communication** permet d'allier ces trois types d'actions de manière cohérente et d'avoir une visibilité sur au moins un an.

## Vers qui communiquer et quels moyens utiliser ?

En fonction de l'objectif visé, une cible sera priorisée et un moyen utilisé. Il existe plusieurs types de communication :

- **Externe** : pour mobiliser plus largement et rendre visible les actions de la structure. Cela peut passer par des publications dans la presse ou par l'organisation d'événements comme lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
- **Interne** : pour informer et sensibiliser les différentes parties prenantes. Cela peut passer par un affichage dans la structure ou par une communication via différents vecteurs (intranet, fiche de paie...)





# La Communication

## Les objectifs de la communication dans le cadre du maintien dans l'emploi

**Prévenir des situations difficiles** : communiquer sur les procédures de déclaration à destination des agents afin que les agents le nécessitant puissent voir les avantages à se déclarer et ainsi empêcher une dégradation de leur santé et des situations problématiques de maintien

**Informers les agents des dispositifs existants** qui pourraient leur être utiles : les aides du FIPHFP, les acteurs ressources au sein de la structure (réfèrent handicap, commission pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi...)

**Pour sensibiliser le collectif de travail** et ouvrir les yeux sur les réalités que recouvre le handicap en sortant des stéréotypes et ainsi éviter des tensions autour de problématiques de maintien

### OBJECTIF

### MOYEN

### CIBLE

### CONTENU

Changement de comportement : que les cadres puisse mieux appréhender des situations problématiques

Formation d'un jour sur le handicap

Tous les managers de la structure

La compensation, le management de la singularité, la détection des situations problématiques

Informers les agents de la possibilité de se faire déclarer comme Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

Communication : plaquettes, mot sur l'intranet, feuille dans la fiche de paie...

Tous les agents

RQTH, obligation légale...

Sensibiliser les agents sur une thématique en particulier pour amorcer une prise de conscience globale

Sensibilisation en organisant une conférence pendant la SEEPH

Tous les agents

Thématique particulière comme le handicap invisible ou le handicap psychique

## Les aides du FIPHFP liées

Le FIPHFP finance les dépenses de communication, d'information et de sensibilisation collectives des collaborateurs développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Pour les employeurs conventionnés, dans le cadre d'une première convention, le budget alloué à la communication ne doit pas dépasser 5% de la convention; lors d'une deuxième convention il s'agit de 2%. Pour les employeurs non conventionnés voir tableau ci-dessous :

Employeur non conventionné	Taille de l'employeur public (effectif – nombre d'agents)			
	moins de 350	350 - 9 999	10 000 – 49 999	plus de 49 999
Plafond annuel	8€/ agent (limité à 2000€)	6€/agent (limité à 10 000€)	1€/agent (limité à 15 000€)	20 000€