

Outil d'auto-évaluation

Prévenir les risques de discriminations liés au handicap et faire progresser sa politique handicap



Un outil, pour quoi faire ?

Cet **outil de travail** vous permettra de faire le point et vous **guidera** dans vos réflexions sur les actions à mener **pour développer l'emploi des personnes handicapées**, voire pour initier une réflexion plus globale sur la non-discrimination.

C'est également une opportunité de faire le point sur vos pratiques RH, d'**obtenir des clés et conseils sur la notion de discrimination** et sur la prise en compte du handicap dans l'emploi. Cet outil questionne toutes les étapes du parcours professionnel d'un agent.

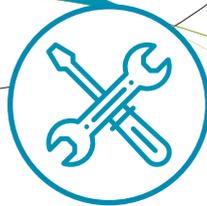
Outil de dialogue interne et de sensibilisation, il permet d'échanger et de mobiliser les différents acteurs RH en abordant ou approfondissant avec eux, la question du handicap.



Les résultats seront-ils publiés ?

Le FIPHFP et la DGAFP ont souhaité mettre à disposition des employeurs **un outil gratuit, en libre accès**, que l'on peut utiliser et réutiliser à son rythme, selon les axes que l'on souhaite creuser. Il a été construit avec des employeurs publics pour des employeurs publics. Si vous manquez de temps ou d'appui pour vous positionner sur les 52 indicateurs, vous pouvez vous focaliser sur un axe en particulier.

À vous à présent de vous l'approprier et d'en faire votre outil ! **Les résultats sont pour vous !** Ils n'ont pas vocation à être transmis ni contrôlés par un acteur externe.



Outil d'auto-évaluation

Prévenir les risques de discriminations liés au handicap et faire progresser sa politique handicap



Et après ce test ?

L'objectif est de **progresser et de prendre conscience** des risques de discrimination et des leviers pour agir. Au-delà des questions posées dans l'auto-diagnostic, cet outil propose des **fiches pour vous informer et vous donner des pistes** pour imaginer et construire votre plan d'action. Vous pouvez ainsi agir puis suivre votre progression en réutilisant l'outil au fil des années.



La discrimination est-elle un sujet dans la fonction publique ?

Des études ont pu mettre en évidence que des discriminations sont présentes au sein de la fonction publique. De plus, **le handicap et l'état de santé sont les deux critères de discrimination les plus souvent invoqués** parmi les réclamations pour discrimination liées à l'emploi public que reçoit le Défenseur des Droits.

Pour rappel, une discrimination est caractérisée par trois éléments cumulatifs :

- Un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre ;
- Fondée sur au moins un motif prohibé par la loi (ex : sexe, âge, handicap...);
- Dans un domaine déterminé par la loi tel que l'emploi.

La discrimination peut être **directe ou indirecte**. Elle est souvent générée par nos propres stéréotypes et préjugés. **Il est donc possible de discriminer sans en avoir l'intention ni même conscience** et d'être sanctionné à ce titre. Dans ce cadre, le DDD invite les employeurs à mettre en place des procédures RH non-discriminatoires, guidées par les **principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité**.