



LA POLITIQUE HANDICAP, LA CONNAÎTRE POUR MIEUX EN PARLER !

Une production réalisée à l'occasion de la création de la journée nationale des référents handicap du 27 mars, dans le cadre du réseau des référents handicap animé par l'  agefiph

activ box
SENSIBILISATION & HANDICAP

SOMMAIRE

- 3** INCLURE LE HANDICAP DANS SA STRATÉGIE D'ENTREPRISE, C'EST INCONTOURNABLE !
- 5** CONSEILS DE MISE EN OEUVRE DE VOTRE POLITIQUE HANDICAP
- 9** RESSOURCES UTILES

**LA POLITIQUE HANDICAP,
LA CONNAÎTRE POUR MIEUX
EN PARLER !**

Nous tenons à remercier Solange TEYSSIER et Sophie GOSSELIN de l'Agefihp pour leur précieuse contribution et le temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

INCLURE LE HANDICAP DANS SA STRATÉGIE D'ENTREPRISE, C'EST INCONTOURNABLE !

Depuis 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de recruter des travailleurs en situation de handicap à hauteur de 6% de leur effectif total.

Si ce taux n'est pas atteint, une contribution financière leur est demandée...

STOP ! DÉPASSONS L'OBLIGATION D'EMPLOI ET LA RÈGLE DES QUOTAS !



Mettre en œuvre une démarche handicap en entreprise, c'est s'engager dans une volonté humaine et sociale pour faire évoluer les mentalités, c'est créer un climat de confiance favorable à l'intégration, à l'évolution et au maintien dans l'emploi de chaque collaborateur. C'est aussi un enjeu de qualité de vie au travail, clé de l'engagement et de la performance à long terme des collaborateurs et un facteur de performance économique.

Le saviez-vous ?

55% des collaborateurs considèrent l'engagement social ou environnemental d'une entreprise comme un critère plus important que le salaire selon une étude de l'agence Cone Communications.

Cette statistique monte à 76% chez les millennials, qui sont nés entre 1980 et 2000.

INCLURE LE HANDICAP DANS SA STRATÉGIE D'ENTREPRISE, C'EST INCONTOURNABLE !

Saïd Hammouche fondateur du Sommet de l'Inclusion Économique

l'explique : « À court terme, si vos salariés ont tous le même profil, vous gagnez peut-être du temps lorsque vous lancez votre projet, mais très vite, la diversité va vous permettre d'aller plus loin, et de gagner de nouveaux marchés. Selon une étude du cabinet McKinsey, les entreprises où la diversité est une réalité sont jusqu'à 36% plus susceptibles d'avoir de meilleurs résultats financiers. »

Mais attention, mettre en place une démarche en faveur du handicap ne peut pas être envisagée comme « isolée » de la stratégie globale de l'entreprise.

Elle vient au contraire alimenter les réflexions, les projets et les démarches en cours en matière de RSE, de Qualité de Vie et des Conditions de Travail, d'Égalité des Chances...

Plus qu'une « nouvelle » démarche, c'est une cohérence à mettre dans des actions déjà engagées pour éviter de les cloisonner. C'est un pilier de la stratégie RH et de la stratégie générale de l'entreprise.

Si certaines entreprises formalisent des politiques dédiées à la question de l'intégration du handicap (accord handicap), d'autres améliorent leurs accords existants (« Inclusion », « Diversité » ou encore « Qualité de Vie au Travail ») avec un axe fort sur le handicap. Quelque soit la manière de le formaliser, l'intégration du handicap est un enjeu incontournable pour l'entreprise.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE DE VOTRE POLITIQUE HANDICAP

Mettre en place une politique handicap repose sur l'élaboration d'une stratégie cohérente avec les actions déjà en place dans l'entreprise. Elle s'intègre pleinement à la politique RH, à la politique QVCT et plus globalement à la stratégie RSE de l'entreprise.

Avant tout, une analyse de la situation de votre entreprise par rapport à l'obligation d'emploi permettra de faire le point sur les actions à mener.

LANCER UN DIAGNOSTIC DE VOTRE SITUATION AVEC L'AGEFIPH

Il s'agit d'une étape importante visant à identifier vos besoins qualitativement et quantitativement.

Le Diagnostic Action Conseil est une prestation réalisée dans le cadre du service d'accompagnement conseil délivré par l'Agefiph auprès des entreprises et établissements. Il permet de bénéficier d'un plan d'action personnalisé et réaliste pour conduire une politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap avec plus d'efficacité. Son financement est intégralement pris en charge par l'Agefiph.

Cette analyse permet de disposer d'une vision claire de la situation de l'entreprise mais aussi d'identifier les objectifs à atteindre et de définir les axes d'amélioration.

Le diagnostic action est propre à chaque entreprise et s'adapte à ses contraintes et enjeux.

Bien qu'elle fasse appel à un prestataire expérimenté pour réaliser la mission, l'Agefiph reste l'interlocuteur privilégié pendant la prestation.

**Si vous souhaitez réaliser un Diagnostic Action,
contactez votre interlocuteur Agefiph dans votre région
ou écrivez à entreprises@agefiph.asso.fr**

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE DE VOTRE POLITIQUE HANDICAP

TRACER UN PLAN D' ACTIONS

Après avoir établi le diagnostic de votre situation et vos axes d'amélioration, vous identifiez les actions à mener à court, moyen et long terme. Lors de l'élaboration de ce plan d'actions, il est nécessaire de se fixer des objectifs cohérents avec le diagnostic établi mais aussi réalisables par rapport aux capacités de l'entreprise.

C'est votre feuille de route !

Une fois le plan d'actions structuré, sa mise en œuvre est la phase la plus décisive. Pour obtenir des avancées concrètes, vous avez besoin d'impliquer la direction, les responsables RH, mais aussi les managers, les représentants du personnel et les équipes sur le terrain. Tout le monde a un rôle à jouer.

Entourez-vous d'un maximum de bonnes volontés qui se feront les relais des messages de la politique handicap !

L'objectif : que tous salariés se sentent concernés par la place accordée aux personnes en situation de handicap dans l'entreprise.



CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE DE VOTRE POLITIQUE HANDICAP

PENSEZ À MOBILISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS

Dans le cadre du suivi de la politique handicap, il est recommandé de créer un comité de pilotage (COPIL) porté par un membre de la Direction et le Référent Handicap, et réunissant les différents acteurs ressource (direction générale, services de santé au travail, RH, prévention, achats, communication, formation...).

Ce comité sera chargé du déroulement du plan d'action :

- **Définir la méthodologie et les axes de la démarche handicap**
en cohérence avec les autres thématiques : Qualité de Vie au Travail, achats responsables...
- **Fixer les objectifs, les actions** et les moyens à mobiliser pour y parvenir.
- **Définir les moyens associés au projet** : budgets, nomination d'un référent handicap, constitution d'une commission pluridisciplinaire d'évaluation de la compensation.
- **Assurer le suivi** à travers des indicateurs préalablement définis.

Ce comité de pilotage peut se réunir au moins une fois par an pour traiter entre autres des points suivants :

- Le bilan de l'année écoulée,
- Les actions réalisées et leur impact sur le taux d'emploi et la contribution,
- Les dépenses engagées **au titre du budget de l'accord,**
- Les actions prévues pour l'année à venir,
- Le budget et sa ventilation,
- Les actions prioritaires,
- **La nécessité, le cas échéant, d'aborder la nécessité de réviser le présent accord.**

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE DE VOTRE POLITIQUE HANDICAP

PENSEZ AUX ACHATS AUPRÈS DES EA/ESAT/TIH

Intégrer les EA, ESAT et TIH est un excellent moyen pour engager une démarche d'achats responsables. Vous contribuez activement à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi tout en répondant à un besoin réel de l'entreprise.

Le recours à ces prestataires permet ainsi d'allier impact positif et performance !

Pour trouver facilement la structure la plus à même de répondre à vos besoins vous pouvez consulter l'annuaire des établissements de travail protégé et adapté et faire appels à des structures comme :

- www.reseau-gesat.com
- www.handeco.org

Pensez également au Marché de l'Inclusion : lemarche.inclusion.beta.gouv.fr

Le saviez-vous ?

Ces organismes vous proposent de sensibiliser et former vos acheteurs aux prestations et à la collaboration avec des EA / ESAT.

Vous pouvez également mettre en place un diagnostic achats pour identifier l'ensemble des prestations que les EA, ESAT ou TIH peuvent prendre en charge correspondant au besoin de votre entreprise. Encore mieux : avez-vous pensé à insérer dans vos appels d'offres une clause d'insertion sociale ?

RESSOURCES UTILES

Pour les entreprises et établissements qui souhaitent mettre en place des actions durables afin de promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap,

l'Agefiph propose un large panel d'accompagnements :

AIDES FINANCIÈRES

pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (aide à la formation, intervention d'experts, mise en place d'aménagements de poste...).

CENTRE DE RESSOURCES

avec mise à disposition sur **www.agefiph.fr**:

- **veille documentaire**: guides, vidéos, publications... pour nourrir vos politiques ressources humaines ;
- **l'espace emploi** du site internet de l'Agefiph permet de publier des offres d'emploi et de consulter une cv-thèque;
- **des outils pour remplir votre déclaration d'emploi des travailleurs handicapés**: foire aux questions, vidéos explicatives, simulateurs;
- **des exemples d'expériences réussies** de recrutement, d'intégration et de politique handicap.

LES OUTILS ACTIVATEUR DE PROGRÈS

Un panel d'outils pour placer votre entreprise comme activateur de progrès et mener des actions de sensibilisation.

LES FORMATIONS MODUL'PRO

Pour connaître les fondamentaux du handicap en emploi : **www.agefiph.fr**

RESSOURCES UTILES

ZOOM SUR LE RÉSEAU DES RÉFÉRENTS HANDICAP (RRH)

L'Agefiph a créé le Réseau des Référents Handicap (RRH) comprenant des ateliers thématiques d'échanges de pratiques, des groupes de travail, des informations régulières ou encore des webinaires avec pour objectif de faciliter le partage d'informations et d'expériences, d'identifier les interlocuteurs utiles et de favoriser la mise en œuvre de projets communs. Le Réseau référents handicap (RRH) est animé par l'Agefiph dans toutes les régions y compris dans les territoires d'outre-mer. Les entreprises intéressées peuvent adresser un mail à **entreprises@agefiph.asso.fr**.

- Des solutions pour inclure le handicap dans votre politique handicap
- Comment intégrer durablement le handicap dans une stratégie globale ?
- Comment mettre en place une politique emploi-handicap ?
- Le groupe Centre France La Montagne amorce sa politique handicap



VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE POUR METTRE EN PLACE UN DIAGNOSTIC POLITIQUE HANDICAP ?

Contactez votre délégation régionale Agefiph ou la Direction de la Mobilisation du Monde Économique et Social (MMES) pour les entreprises de plus de 2000 salariés par mail **entreprises@agefiph.asso.fr** ou par téléphone 0800 11 10 09.



Retrouvez plus d'informations sur le site
www.agefiph.fr



Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr