

OSEZ L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ

Pourquoi et comment mettre en place une politique handicap ambitieuse ?

Cette note accompagne un document plus détaillé intitulé : **Handicap et compétences au travail : Vademecum des dispositifs et des pratiques au sein des ETI**

Ce guide s'adresse aux Directions Générales, aux Directions des Ressources Humaines, aux Directions RSE, aux Référents Handicap, ainsi qu'à toute personne dans l'entreprise souhaitant obtenir des informations détaillées sur la mise en place et l'animation d'une politique handicap, sur les principaux dispositifs et ressources disponibles et sur la réglementation en vigueur. Il comporte également des témoignages et des exemples de bonnes pratiques d'Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI).

Cliquez ici pour consulter le document.

Meti ETI — Mouvement des Entreprises de Taille Intermédiaire — Les Entreprises de Long Terme | agefiph | République Française Liberté Égalité Fraternité | France Travail | Equanity

POURQUOI METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE HANDICAP ?

L'accès à l'emploi ainsi que le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constituent **un défi sociétal collectif sur lequel les entreprises peuvent pleinement agir**.

Grâce à leur vision à long terme, souvent soutenue par un actionnariat familial et un ancrage territorial, **les ETI** privilégient les relations de proximité, ce qui les **prédispose à valoriser chaque talent et à intégrer l'inclusion dans leur fonctionnement**.

LE SAVIEZ-VOUS ?

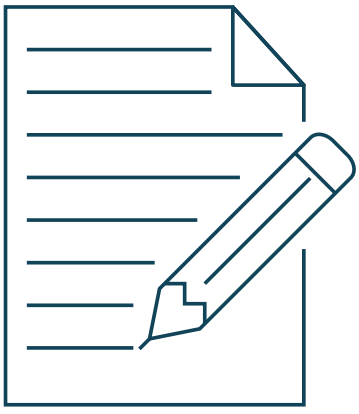
- **1 personne sur 2** connaîtra au cours de sa vie une situation de handicap réversible ou pérenne.[1]
- **80% des handicaps** sont invisibles.[2]
- **12% des personnes en situation de handicap** sont au chômage soit quasiment le double par rapport à la moyenne nationale.[3]

LA RÉALITÉ DANS LES ENTREPRISES*

Avec une politique handicap :

84% ATTESTENT D'UNE **AMÉLIORATION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL** POUR TOUT LE CORPS SOCIAL.

66% CONSTATENT QUE **LA MARQUE EMPLOYEUR PROGRESSE** AUPRÈS DE TOUTES LES PARTIES PRENANTES.



** Enquête « Agir en faveur du handicap » auprès de 50 entreprises adhérentes au Mouvement des Entreprises de Taille Intermédiaire (METI).*

Sources : Agefiph

[1] https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-03/Agefiph_cahierMaintenir.pdf
[2] https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2024-01/Agefiph-IFOP_Barometre-emploi-handicap_2023.pdf
[3] https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2024-07/Agefiph-TDB-emploi-chomage-2023_2024-07.pdf

COMMENT METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE HANDICAP ?

Le handicap est souvent piloté par les Directions des Ressources Humaines ou RSE. Pour une intégration efficace dans la culture de l'entreprise, il est essentiel que la politique handicap qui se compose de cinq axes soit impulsée par la Direction Générale.

1 STRUCTURER ET PILOTER

Pour une politique handicap efficace et durable :

- Formaliser un plan d'actions pluriannuel avec des objectifs mesurables.
- Nommer un référent pour déployer la politique handicap et accompagner les collaborateurs concernés.



2 INFORMER, SENSIBILISER ET FORMER

Pour créer un climat de confiance et une culture du sujet :

- Former la direction, les managers et les équipes RH.
- Sensibiliser tous les collaborateurs.
- Inclure les partenaires sociaux.

3 RECRUTER

Pour attirer des candidats en situation de handicap :

- Valoriser l'engagement de l'entreprise dans les offres d'emploi.
- Diversifier les méthodes et les canaux de recrutement.
- S'appuyer sur les acteurs publics (France Travail, Agefiph) et privés de l'emploi spécialisés.

4 MAINTENIR DANS L'EMPLOI

Pour garantir l'employabilité des collaborateurs :

- S'appuyer sur des compétences pluridisciplinaires (exemple : Services de Santé et de Prévention au Travail).
- Identifier les situations à risque pour sécuriser les parcours professionnels.

5 CRÉER DES PARTENARIATS

Pour renforcer l'impact d'une politique handicap :

- Développer une politique des achats responsables.
- Nouer des partenariats avec des acteurs spécialisés.

LES BÉNÉFICES D'UNE POLITIQUE HANDICAP

En plus de contribuer à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), s'engager dans une politique handicap constitue **un levier de performance économique et d'innovation sociale** dont voici les principaux bénéfices :

ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE : ATTIRER ET FIDÉLISER DES TALENTS

- Dans un marché compétitif, s'ouvrir à l'inclusion rend l'entreprise plus attractive auprès de tous les candidats.
- Cet engagement devient un levier de distinction, non seulement auprès des collaborateurs, mais aussi auprès des clients et des partenaires.

RENFORCER LE BIEN-ÊTRE ET L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

- Une politique handicap contribue à créer un environnement de travail où chacun peut exprimer sa singularité.
- Elle favorise la collaboration et la solidarité, développant ainsi la cohésion d'équipe sur le long terme.

STIMULER LA CRÉATIVITÉ, L'AGILITÉ ET LA PERFORMANCE DURABLE

- La diversité des profils stimule la créativité et favorise l'innovation.
- En s'appuyant sur des parcours et des compétences variés, l'entreprise améliore sa performance collective et renforce son agilité à long terme.

AVOIR ACCÈS À UN RÉSEAU DE PARTENAIRES

- Les entreprises peuvent bénéficier d'aides financières pour la professionnalisation et l'aménagement des postes de travail.
- Collaborer avec des associations et des acteurs spécialisés favorise le rayonnement de la politique handicap.