

HANDICAP ET COMPÉTENCES AU TRAVAIL

Vademecum des initiatives et des pratiques au sein des ETI

Deuxième édition

meti eti
MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE TAILLE INTERMÉDIAIRE
LES ENTREPRISES DE LONG TERME

agefiph

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

France Travail

Equanity

SOMMAIRE

ÉDITORIAL 04
Handicap et compétences au travail : agissons ensemble pour une véritable inclusion des personnes en situation de handicap

MÉTHODOLOGIE ET GLOSSAIRE 06

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ? 12

CHAPITRE 1 – STRUCTURER ET PILOTER UNE POLITIQUE HANDICAP 16
- Pourquoi mettre en place une politique handicap ?
- Comment mettre en place une politique handicap ?
- En quoi consiste une politique handicap ?
- Le rôle du référent handicap
- Définir des indicateurs
- Comment formaliser sa politique handicap ?

CHAPITRE 2 – INFORMER, SENSIBILISER ET FORMER 34
- Pourquoi informer, sensibiliser et former au sein de l'entreprise ?
- Valoriser ses engagements et favoriser des rencontres pour montrer la diversité des handicaps
- La RQTH et la communication interne
- Former les collaborateurs au sujet du handicap

CHAPITRE 3 – RECRUTER 52
- Prendre l'initiative d'aborder spontanément le sujet du handicap et afficher l'engagement de l'entreprise
- Challenger ses partenaires habituels
- Diversifier son sourcing
- Développer l'alternance des personnes en situation de handicap

CHAPITRE 4 - MAINTENIR DANS L'EMPLOI 64
- Accompagner les salariés en situation de handicap dans l'entreprise pour leur garantir une évolution de carrière égale à celles des autres collaborateurs
- Anticiper et faire face à une dégradation de situation

CHAPITRE 5 - CRÉER DES PARTENARIATS DE LONG TERME 78
- Les acteurs et partenaires privilégiés

LES LOIS ET DISPOSITIFS RÉCENTS 88

ÉDITORIAL

Handicap et compétences au travail : **agissons ensemble pour une véritable inclusion des personnes en situation de handicap**

Avec près de **3,1 millions de personnes actives ayant une reconnaissance administrative de handicap**, la population des personnes en situation de handicap progresse chaque année. Bien qu'elles **représentent 7,5% de l'ensemble de la population d'âge actif**, les personnes en situation de handicap **représentent seulement 4,3% des salariés**.

L'**inclusion** des personnes en situation de handicap reste un **enjeu de société majeur** pour lequel il est essentiel que les **entreprises, les pouvoirs publics et les associations travaillent en étroite collaboration** afin de créer un environnement favorable à l'emploi. Cette coopération repose sur la complémentarité des acteurs et des dispositifs existants.

Dans ce contexte, les **entreprises ont un rôle central à jouer**. S'engager dans une politique handicap ambitieuse permet de créer un environnement inclusif qui contribue à une meilleure qualité de vie et des conditions de travail pour l'ensemble des salariés.

Les **ETI** se sentent fortement investies et sont aujourd'hui **très engagées pour l'emploi des personnes en situation de handicap au travail**, notamment en matière de recrutement. En effet, portées par une vision de long terme, souvent soutenues par un actionnariat familial et un fort ancrage territorial, les ETI ont historiquement mis l'accent sur les relations de proximité avec leurs collaborateurs. Cet ADN les prédispose à développer des démarches inclusives dans leur fonctionnement et à valoriser chaque talent, quelle que soit sa situation.

Les **pouvoirs publics** se sont engagés dans une politique volontariste ces dernières années pour favoriser l'emploi des personnes ayant un handicap, dont le taux de chômage en dépit d'une amélioration, reste encore nettement supérieur au tout public. Depuis 2022, des « ***Teams Handicap*** » sont présentes dans chaque agence **France Travail**. Elles sont composées de conseillers **France Travail** et de conseillers **Cap emploi**, qui peuvent **présélectionner des candidats en situation de handicap face à un besoin de recrutement exprimé, aider à adapter l'environnement de travail** si le besoin est avéré, ou encore **sensibiliser le collectif de travail à l'occasion de l'intégration d'un collaborateur**. La création de **France Travail** en 2024 est l'occasion de renforcer l'accompagnement de proximité des employeurs et d'embarquer systématiquement les enjeux d'inclusion pour permettre aux équipes des Ressources Humaines d'accéder à des informations et des outils pratiques pour recruter des personnes en situation de handicap.

En complément, l'**Agefiph** intervient de manière essentielle en fournissant des ressources et des aides concrètes aux entreprises, notamment financières, pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans la vie active. Cette mobilisation, ancrée dans une logique de proximité territoriale, s'inscrit dans un maillage d'acteurs unis autour de cet objectif.

Dans cette dynamique de coopération renforcée, au plus près des territoires, le **METI** et l'**Agefiph** se sont fortement rapprochés depuis 2021. Ce partenariat donne aux ETI les outils nécessaires pour développer les recrutements et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Avec l'appui des **Clubs ETI** présents dans les régions, les entreprises bénéficient d'un accompagnement de proximité et peuvent échanger entre pairs sur les bonnes pratiques et les réussites. Cette dynamique collective permet de capitaliser sur des expériences individuelles et d'agir concrètement en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap.

C'est dans cet esprit de collaboration et de synergie entre les acteurs que le **Vademecum « Handicap et compétences au travail »** a été pensé. Ce guide propose des **outils concrets pour accompagner les entreprises**, étape par étape, dans l'élaboration et le déploiement d'une politique inclusive. Il couvre chaque aspect clé : de la structuration initiale à la sensibilisation et la formation des équipes, en passant par le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et la collaboration avec des acteurs spécialisés.

Avec des exemples concrets et des témoignages d'ETI, le Vademecum **renforce l'échange entre pairs et l'engagement collectif des entreprises pour l'emploi des personnes en situation de handicap**.

Il montre qu'une inclusion réussie repose sur des actions concertées et un engagement de tous les acteurs du monde du travail.

Ensemble, faisons du handicap un véritable levier de performance économique et sociale pour toutes les entreprises.



Olivier Schiller

Président de Septodont

Vice-président du METI



Thibaut Hyvernat

Président de Sterimed

Président de la Commission Handicap du METI



Christian Ploton

Président de l'Agefiph



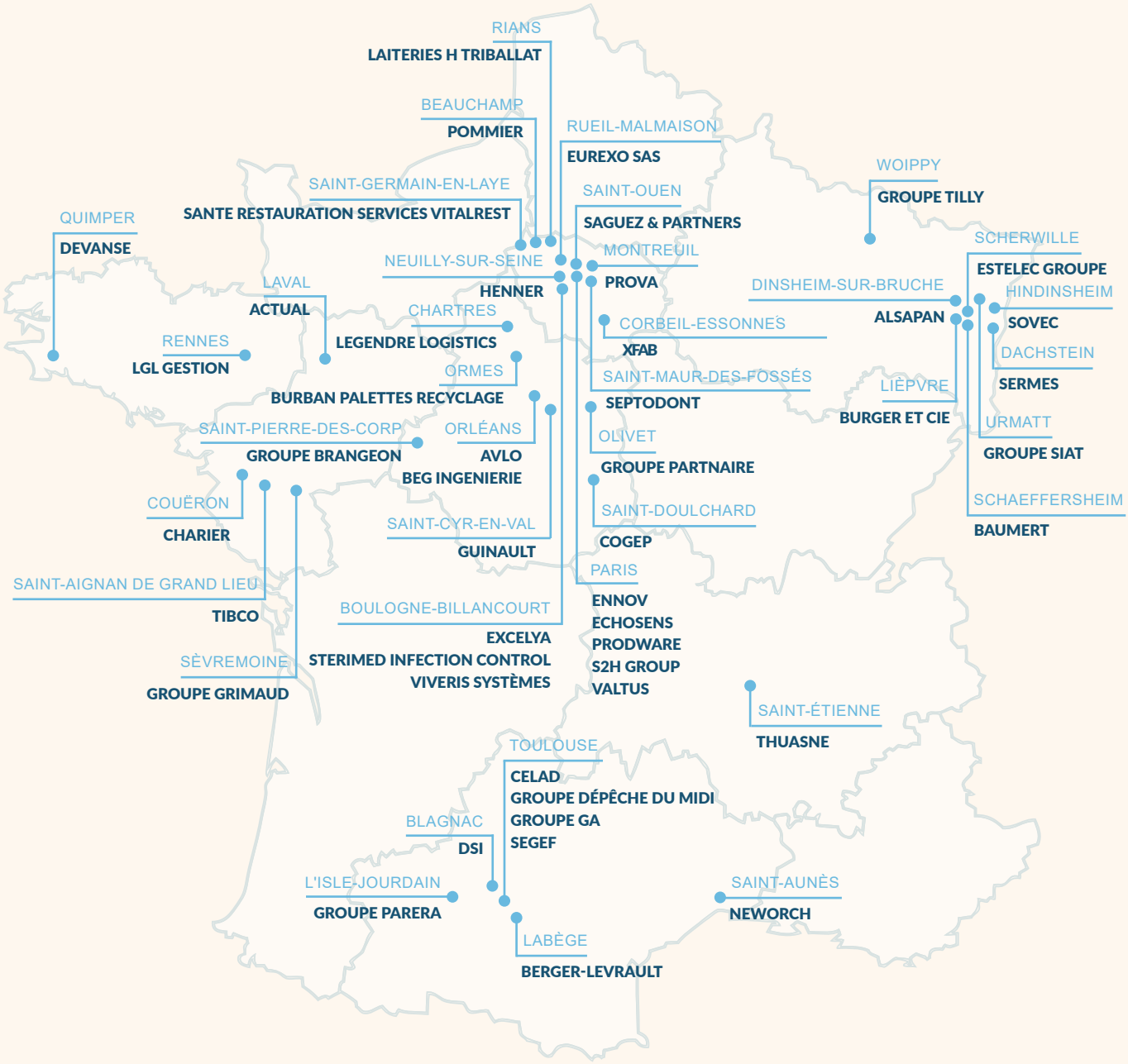
Thibaut Guilluy

Directeur Général de France Travail



MÉTHODOLOGIE ET GLOSSAIRE

LES ETI AYANT PARTICIPÉ À L'ÉTUDE



MÉTHODOLOGIE

Cette étude s'appuie sur un panel de données dont l'objectif est de recenser - de façon non exhaustive - la diversité des actions menées en faveur du handicap au sein des ETI, ainsi que les challenges auxquels elles sont confrontées et de permettre à certaines ETI, parmi les plus engagées, de partager leurs retours d'expérience et leurs bonnes pratiques.

Les informations mentionnées ont été compilées à travers 2 grandes phases :

PHASE 1

DONNÉES QUANTITATIVES



Du 19 juillet au 2 août 2024, l'enquête « Agir en faveur du handicap : les pratiques au sein des ETI » a été complétée par 50 DRH et Référents Handicap, parmi les Clubs ETI Bretagne, Centre Val-de-Loire, Grand-Est, Ile-de-France, Occitanie Auvergne-Rhône-Alpes et Pays-de-la-Loire.

PHASE 2

DONNÉES QUALITATIVES



Au cours du mois d'octobre 2024, 9 entretiens ont été réalisés auprès d'ETI parmi les plus engagées en matière de handicap, en vue de réaliser des témoignages.

GLOSSAIRE

Agefiph (Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

Depuis plus de 35 ans, l'Agefiph propose des solutions aux entreprises privées, aux personnes en situation de handicap, aux acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail pour construire un monde du travail toujours plus inclusif et permettre aux personnes en situation de handicap de se réaliser professionnellement. Une finalité à l'horizon 2027 : le plein emploi des personnes en situation de handicap.

Forte de ses 14 délégations régionales avec 23 implantations géographiques et près de 500 collaborateurs, l'Agefiph couvre l'ensemble du territoire en France métropolitaine et ultramarine. Grâce à ses collaborateurs dont 300 conseillers, l'Agefiph délivre information, appui à la professionnalisation, conseil, accompagnement et financement aux entreprises, aux organismes de formation et aux personnes en situation de handicap, qu'elles soient en activité ou en recherche d'emploi. L'Agefiph propose des solutions adaptées à la diversité des besoins et des situations.

Pour plus d'informations, contactez l'Agefiph à l'adresse suivante : **entreprises@agefiph.asso.fr**.

CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées)

La CDAPH est la commission qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne en situation de handicap. Elle intervient au sein des maisons départementales des personnes handicapées. Elle délivre notamment la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

CFA (centre de formation d'apprentis)

L'apprentissage permet de préparer tous les diplômes professionnels et technologiques. La formation pratique de l'apprenti se fait principalement dans l'entreprise, la formation théorique étant assurée par le CFA.

OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés) et DOETH (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés)

Toutes les entreprises, quels que soient leurs effectifs, doivent déclarer mensuellement le statut de travailleur handicapé de leurs salariés via la DSN. Si une entreprise de 20 salariés et plus n'emploie pas un minimum de 6% de travailleurs handicapés, elle doit verser une contribution annuelle à l'URSSAF. Sont inclus dans les 6% les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) dont les salariés qui ont une RQTH mais aussi 7 autres catégories **listées ici**.

Pour aller plus loin, consultez le **guide de l'OETH** de l'URSSAF.

EA (entreprises adaptées)

Les entreprises adaptées sont des entreprises du milieu ordinaire, qui comme les autres, produisent des biens ou des services dans tous les secteurs d'activités : industrie, BTP, conseil, etc. Leur spécificité est que les travailleurs en situation de handicap représentent au moins 55% de l'effectif total. Les EA ont également pour mission d'accompagner leurs collaborateurs dans la construction et la mise en œuvre de leur projet professionnel et peuvent ainsi être une passerelle vers d'autres employeurs privés ou publics.

À noter : il existe aussi des EATT (entreprises adaptées de travail temporaire) qui ne peuvent être créées que par des entreprises adaptées et qui emploient 100% de travailleurs handicapés.

Pour en savoir plus sur ce dispositif, consultez le focus dédié dans le chapitre 5.

ESAT (établissements ou services d'aide par le travail)

Les ESAT sont des établissements médico-sociaux dont la totalité de l'effectif de production sont des personnes en situation de handicap avec une capacité de travail réduite. Les ESAT sont responsables d'accompagner les trajectoires professionnelles de ces personnes au sein même de ces établissements mais aussi vers le milieu ordinaire, tout en leur offrant un soutien médico-social.

MDPH (maisons départementales des personnes handicapées)

Les MDPH accompagnent au quotidien les personnes en situation de handicap dans tous les domaines de leur vie, quels que soient leur âge et leur situation. Les MDPH ont une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes ayant un handicap et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap. Il existe une MDPH dans chaque département.

Milieu ordinaire de travail

Le milieu ordinaire de travail regroupe les employeurs privés et publics du marché du travail « classique ». En font également partie, avec quelques spécificités, les entreprises adaptées. Le milieu ordinaire de travail se définit ainsi par opposition au milieu « protégé », dont font par exemple partie les ESAT.

TIH (travailleur indépendant handicapé)

Le statut TIH (travailleur indépendant handicapé) est la combinaison du statut de travailleur handicapé (TH) et du statut de travailleur indépendant (TI). Ce statut relève de la sous-traitance du handicap au même titre que les EA et les ESAT et les entrepreneurs en situation de handicap en portage salarial.

RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)

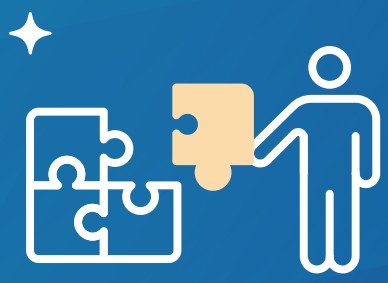
La RQTH est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier de mesures spécifiques pour favoriser leur insertion et leur maintien dans l'emploi (aménagements, formations, etc.) et permettre aux entreprises de les comptabiliser au titre de leur obligation d'emploi.

La demande de RQTH est une démarche individuelle et personnelle réalisée auprès de la MDPH de son lieu de résidence.

D'une durée de 1 à 10 ans, elle peut être attribuée de manière définitive lorsque le handicap est irréversible. Une fois obtenue, le salarié a toute liberté de communiquer ou non cette information à son employeur.

Depuis l'adoption de la Loi « Pour le plein emploi », les jeunes de 15 à 20 ans ayant déjà un droit ouvert à l'AEEH (allocation d'éducation de l'enfant handicapé), à la PCH (prestation de compensation du handicap) ou disposant d'un PPS (projet personnalisé de scolarisation) bénéficient de la RQTH, sans démarche supplémentaire.





QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?



Définitions

La Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances définit le handicap comme « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) donne la définition suivante : « *est appelé handicapé celui dont l'intégrité physique ou mentale est progressivement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouve compromise.* »

La diversité des situations de handicap au travail [1]

HANDICAP VISUEL

Myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme, etc.
Le handicap visuel a de nombreuses origines (congénitale, dû à une maladie ou à un accident). Il se caractérise par une perte de l'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à la cécité.

LE SAVIEZ-VOUS ?

En France, parmi le 1,5 million de personnes déficientes visuelles, 14% sont aveugles et une minorité utilise le braille.

MALADIES INVALIDANTES

Hypertension, insuffisance cardiaque, diabète, allergie, eczéma, cancer, épilepsie, etc.
Les maladies invalidantes entraînent une restriction d'activité en termes de mobilité ou de quantité de travail à fournir, en durée ou en intensité.

LE SAVIEZ-VOUS ?

375 000 nouveaux cas de cancers sont détectés tous les ans en France. 80% des personnes reprennent leur activité dans les deux ans après le diagnostic.

HANDICAP AUDITIF

Acouphènes ou surdité légère à profonde, la perte auditive totale est rare.
Le handicap auditif se caractérise par une difficulté, voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le plus souvent, les personnes sourdes ne sont pas muettes, même si dans certains cas le handicap peut s'accompagner d'une difficulté à oraliser.

[1] Source : Agefiph.

HANDICAP MENTAL



Trisomie 21, syndrome x fragile, etc.
Le handicap mental se traduit par des difficultés de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décision.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Si un grand nombre de handicaps mentaux ont une cause génétique, dans 30% des cas, leurs origines restent inconnues.

HANDICAP PSYCHIQUE



Névrose, TOC[1], phobies, addictions, dépression :
ces différents troubles se caractérisent par des efforts permanents pour s'adapter et entrer en relation avec les autres ou des difficultés de concentration.

LE SAVIEZ-VOUS ?

À la différence du handicap mental, le handicap psychique n'affecte pas la capacité intellectuelle de la personne.

HANDICAP MOTEUR



Lombalgie, TMS[2], rhumatisme, malformation, paralysie, AVC[3], etc.
Les personnes handicapées moteur rencontrent des difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes et parfois des difficultés à oraliser.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Moins de 5% des personnes touchées par une déficience motrice se déplacent en fauteuil roulant.

HANDICAP COGNITIF



Trouble déficit d'attention, hyperactivité, troubles DYS, troubles du spectre autistique, etc.
Le handicap cognitif se caractérise par l'altération des processus cérébraux permettant d'acquérir et de traiter des informations.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Dyslexie (troubles de l'écriture), dysphasie (troubles du langage oral), dyspraxie (troubles de la coordination du geste), les troubles DYS sont reconnus comme un handicap à part entière depuis 2015.

4 idées reçues sur le handicap au travail

1. La majorité des personnes en situation de handicap le sont de naissance.
   OR **85% des handicaps surviennent à l'âge adulte.**
2. Un handicap, ça se voit.
   OR **80% des handicaps sont invisibles.**
3. Embaucher une personne en situation de handicap nécessite systématiquement d'aménager son poste.
   OR **10% uniquement ont besoin d'aménagements.**
4. Le handicap n'est plus un facteur de discrimination.
   OR **21% des réclamations portées devant le Défenseur des droits concernent une situation de handicap, ce qui en fait le 1er critère de discrimination à l'embauche.**

[1] TOC : trouble obsessionnel compulsif.
[2] TMS : troubles musculo-squelettiques.
[3] AVC : accident vasculaire cérébral.



CHAPITRE 1

Structurer et piloter une politique emploi-handicap



POURQUOI METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE HANDICAP ?

En 1987, le législateur s'est emparé de la thématique du handicap en instaurant notamment une obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés pour toutes les organisations employant au moins 20 salariés en équivalent temps plein.

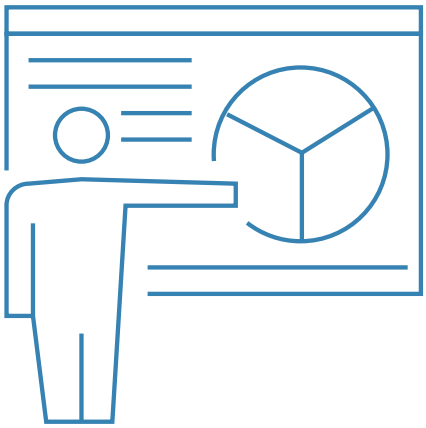
Alors que les personnes en situation de handicap représentent 7,5% de la population active en 2023 et que certains profils deviennent de plus en plus difficiles à recruter, agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap est une nécessité pour les entreprises qui veulent rester compétitives et attractives.

La mise en œuvre d'une politique handicap constitue donc un axe stratégique au sein de l'entreprise au même titre que le développement d'autres politiques. Lorsqu'elle est placée au coeur du projet d'entreprise et de ses valeurs, elle devient source d'innovation et vecteur de progrès social.

> ***Chez Prodware, l'inclusion est au coeur de la stratégie RSE. Le handicap n'est pas qu'une histoire de quota, c'est un enjeu clé d'une politique RSE. Nous avons mis en place une démarche de sensibilisation des équipes qui vise à créer un climat de confiance favorable à l'intégration et à l'évolution des collaborateurs en situation de handicap. En externe, la valorisation de nos engagements et des actions mises en œuvre nous permet de nous différencier positivement auprès de nos candidats.***
>
> **Laurence Dubois**
> Directrice des Ressources Humaines
> Prodware



PRODWARE
Services/Conseil (solutions de transformation digitale), 420 collaborateurs



COMMENT METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE HANDICAP ?

Mettre en place une politique handicap nécessite de considérer le sujet de manière transverse et de dépasser l'accompagnement individuel des salariés pour privilégier une approche globale.

> ***Il ne s'agit pas seulement de rédiger une politique handicap, il faut l'incarner. Il faut définir un plan d'actions à y associer, se donner des objectifs ambitieux à atteindre et les intégrer à chaque strate de l'entreprise pour que cela devienne un sujet commun.***
>
> **Stéphanie Dive**
> Directrice RSE, Prévention et Qualité
> Actual



ACTUAL
Service/Conseil (agence de recrutement et d'intérim, accompagnement et formation), 4 100 collaborateurs

La mise en place d'une politique pour l'emploi des personnes en situation de handicap passe par l'élaboration d'une stratégie cohérente fondée sur un état des lieux qui peut être réalisé en interne, par un cabinet spécialisé ou avec l'Agefiph.

Un diagnostic permet d'étudier la situation de l'entreprise, ses données en matière de ressources humaines, sa situation au regard de l'OETH, ses freins et ses leviers pour identifier des solutions en termes d'emploi et de maintien des personnes en situation de handicap, dans l'objectif de définir un plan d'actions pragmatique et opérationnel adapté au contexte de l'entreprise.

26% **DES ENTREPRISES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE ONT MIS EN PLACE UN DIAGNOSTIC HANDICAP**

> ***Le diagnostic est un bon point de départ. Il offre une vision claire de ce qui existe déjà dans l'entreprise et met en lumière des pistes d'actions. Il permet de réaliser le chemin encore à parcourir et notamment ce qu'il faut structurer et améliorer. Chez Septodont, notre politique emploi-handicap est portée au plus haut niveau par notre Direction Générale qui a soutenu sans hésitation la mise en œuvre de notre diagnostic handicap et suivi les plans d'actions qui en ont découlé. Pour les entreprises, l'Agefiph est un partenaire de choix qui propose un soutien dans la réalisation de cette étape clé.***
>
> **Suzanne Faria**
> Directrice des Ressources Humaines EMEA
> Septodont



SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France

Ce diagnostic peut également être réalisé dans le cadre d'une politique handicap déjà établie et auquel cas servir d'outil pour évaluer la pertinence des actions déjà mises en œuvre et leur progression.

L'élaboration et la mise en œuvre d'une politique handicap nécessitent d'impliquer un collectif de travail pluridisciplinaire. Elle doit avant tout être portée par la Direction Générale et être intégrée à la stratégie de l'entreprise. La Direction des Ressources Humaines de l'entreprise est bien sûr au cœur de cette réflexion et doit veiller à impliquer d'autres acteurs dès le début de la démarche afin de garantir une dynamique collective : directions opérationnelles, managers, services communication et achat, Service de Prévention et de Santé au Travail, partenaires sociaux, salariés en situation de handicap, etc.

ZOOM TÉMOIGNAGES & BONNES PRATIQUES N°1
Une direction engagée

Pour une mise en œuvre efficace d'une politique emploi-handicap, l'engagement des dirigeants est crucial. Ces exemples montrent comment un engagement visible et fort de la politique handicap par les dirigeants d'ETI garantit une mise en œuvre efficace et durable.

Actions nécessaires	**Engagement de la Direction Générale**	**Engagement visible et fort de la DRH ou Direction RSE**	**Implication des autres directions et du middle management**
Objectifs	S'appuyer sur la sensibilité de la Direction et exprimer clairement sa volonté de porter le sujet afin de construire la politique handicap comme un véritable projet d'entreprise.	Permettre de donner un sens à la politique handicap comme démarche d'inclusion et aussi identifier facilement les interlocuteurs à contacter.	Mobiliser le comité de direction dans la définition des actions de la politique handicap permet d'impliquer le middle management ; un défi fréquemment rencontré par les entreprises.
Exemples	**Septodont** témoigne de l'implication de son Président, qui a permis d'initier une politique handicap volontariste, soutenue par un diagnostic approfondi et la création d'un poste à temps plein, dédié à la mission handicap.	**Actual** a intégré sa démarche handicap dans sa stratégie RSE, ce qui permet d'associer aux valeurs de l'entreprise des principes forts d'inclusion et de diversité.	**Partnaire** implique l'ensemble de ses directions dans la définition de sa politique handicap. Le référent handicap en agence est le lien opérationnel sur le terrain, permettant d'accompagner les candidats et les salariés intérimaires confrontés à une difficulté de santé ou de handicap.

Mise en œuvre efficace et durable de la politique handicap

ACTUAL
Service/Conseil (agence de recrutement et d'intérim, accompagnement et formation), 4 100 collaborateurs

PARTNAIRE
Service/Conseil (agences d'emploi et de recrutement), 900 collaborateurs

SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France

> ***Chez Actual, la démarche handicap a du sens car elle est rattachée au Secrétariat Général : elle est symboliquement portée par la direction. Je suis persuadée que pour des sujets comme le handicap, il est nécessaire d'avoir l'implication de la direction. C'est une condition pour pouvoir porter une politique ambitieuse. Sans embarquer la direction, il est compliqué de faire passer des messages.***

Stéphanie Dive
Directrice RSE, Prévention et Qualité
Actual



DÉCOUVREZ LES OUTILS DE L'AGEFIPH

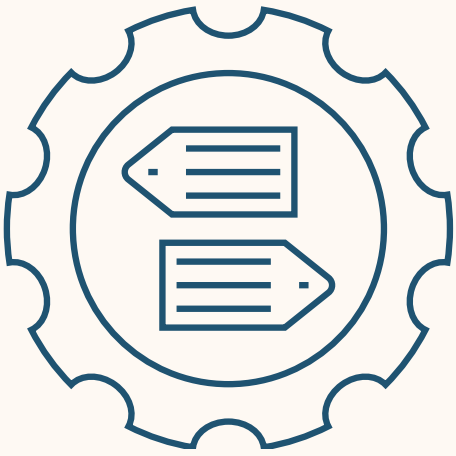
Pour vous aider dans votre démarche de positionnement, l'Agefiph met à votre disposition un outil d'autodiagnostic. Sur la base des éléments obtenus lors de l'autodiagnostic, l'Agefiph approfondit avec vous l'analyse de la situation de votre entreprise afin d'identifier les pistes d'actions qui vous permettront de développer vos actions handicap.

Pour aller plus loin, le diagnostic action :
Le diagnostic action est une prestation mobilisable, dans le respect des principes d'intervention et de l'offre de conseil et d'accompagnement délivrée par l'Agefiph auprès des entreprises.

Sous conditions d'engagements réciproques, il permet à l'entreprise de bénéficier d'un plan d'actions personnalisé et réaliste lui permettant de conduire, avec plus d'efficacité, une politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.

L'entreprise peut être accompagnée par l'Agefiph pour la mise en œuvre effective des actions identifiées dans le cadre du plan pluriannuel.

Pour plus d'informations, écrivez à **entreprises@agefiph.asso.fr**.



EN QUOI CONSISTE UNE POLITIQUE HANDICAP ?

Classiquement, une politique handicap est structurée autour de 6 axes :

1. Le déploiement, le pilotage et l'animation.
2. La sensibilisation et la formation.
3. L'information et la communication interne et externe.
4. Le recrutement et l'intégration.
5. L'accompagnement des parcours professionnels et le maintien dans l'emploi.
6. La collaboration avec les secteurs de travail protégés et adaptés.

Pour intégrer durablement le handicap dans une stratégie globale, il est essentiel de mesurer l'efficacité des actions mises en place dans le cadre du plan d'actions pluriannuel afin d'apporter les corrections nécessaires et d'identifier les actions qui portent leurs fruits.

LE RÔLE DU RÉFÉRENT HANDICAP

Depuis la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises de 250 salariés et plus doivent désigner un référent handicap « ***chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap*** ». Selon la taille et la structuration de l'entreprise, parmi ses missions, le référent handicap assure également l'élaboration, le déploiement et l'évaluation du plan d'actions.

Afin d'accompagner le référent handicap dans la réalisation de sa mission, il existe des outils et des formations pour bien appréhender les enjeux en matière de handicap et apprendre à construire un plan d'actions.

Sur le territoire, des établissements proposent des formations diplômantes et/ou certifiantes destinées aux personnes chargées de l'accompagnement de personnes en situation de handicap :

- Université Paris-Est Créteil.
- Université Lyon 2.
- Université de Toulouse I Capitole.
- École des Hautes Études en Santé Publique.
- Université de Nice.
- Université de Bordeaux.
- Conservatoire National des Arts et Métiers.
- Université d'Aix-Marseille.

Bonnes pratiques pouvant aisément être appliquées par les entreprises, tout en s'appuyant sur les accompagnements proposés par l'Agefiph :

Désigner un référent handicap est une étape importante, le former sur sa mission est tout autant essentiel.

L'Agefiph joue aussi un rôle tout particulier en matière d'appui à la professionnalisation. Vous débutez en tant que référent handicap et avez besoin de vous professionnaliser, suivez le guide ! Des outils comme le guide référent handicap, des premiers pas aux premiers mois et le MOOC Référent Handicap sont spécialement conçus pour accompagner les référents dans leurs missions.

Soutenir le référent handicap dans sa mission

Affirmer ou réaffirmer sa légitimité à travailler en proximité avec les salariés et les acteurs internes et externes du handicap est une pratique indispensable. Souvent rattaché en transversalité à la DRH, le référent handicap mène de nombreuses initiatives, par exemple dans les domaines du recrutement, de la sensibilisation, du maintien dans l'emploi ou encore de la création de partenariats.

Favoriser les échanges entre pairs

Accéder à un réseau de référents handicap ouvre un espace de partage d'expériences, de bonnes pratiques et de rencontres entre pairs, favorisant la collaboration, l'inspiration et le soutien mutuel dans les missions.

L'Agefiph anime un Réseau des Référents Handicap (RRH) dans toutes les régions y compris dans les territoires d'outre-mer. Son objectif consiste à organiser des échanges entre personnes en charge du sujet emploi-handicap dans les entreprises et répondre aux besoins suivants : partager son expérience avec d'autres référents handicap, rencontrer d'autres employeurs du même secteur d'activité ou encore trouver des sources d'inspiration pour mener des actions pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'Agefiph organise également chaque année l'Université du Réseau des Référents Handicap (URRH). Cet événement national s'adresse à tous les référents handicap du privé comme du public, organismes de formation et CFA, organisations syndicales et patronales. Au programme, des conférences inspirantes, des ateliers pratiques, des modules de professionnalisation, des talks en présentiel et distanciel.

84% **DES ENTREPRISES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE ONT UN INTERLOCUTEUR INTERNE SUR LE HANDICAP**



ZOOM TÉMOIGNAGES & BONNES PRATIQUES N°2
Le référent handicap

Le référent handicap est crucial pour piloter la politique emploi-handicap. Il peut être à temps partiel sur le sujet ou à temps plein, selon les ressources, la taille de l'entreprise et ses enjeux ou objectifs.

Format de référent	Temps de travail	Mission
RÉFÉRENT HANDICAP EN MISSION PARTIELLE **Une première étape**	Chargé/Responsable RH ou autre service qui alloue environ **10 à 15% de son temps de travail au sujet du handicap**	Dans une telle configuration, le référent handicap est rarement dans une démarche proactive mais va répondre aux besoins identifiés et piloter de manière opérationnelle la politique handicap : • Interlocuteur privilégié pour le suivi des collaborateurs en situation de handicap. • Mise en place des actions de sensibilisation, de recrutement et de maintien dans l'emploi. • Développement de partenariats.

Exemples

Le Responsable des Ressources Humaines et Référent Handicap du **Groupe GA** estime qu'au moins 40% de son temps serait nécessaire pour déployer pleinement la politique souhaitée.

Sterimed a opté pour la mise en place de binômes de référents volontaires. Cette approche permet de décentrer le sujet d'une approche uniquement RH, qui peut dans certains cas restreindre la parole des collaborateurs concernés. Autoformé grâce aux ressources de l'Agefiph, ce binôme sensibilise les équipes et assure l'intégration de la politique handicap dans l'entreprise.

GROUPE GA
BTP (aménagement et construction), 750 collaborateurs

STERIMED
Industrie (matériel d'emballage médical), 450 collaborateurs en France

Format de référent	Temps de travail	Mission
RÉFÉRENT HANDICAP À TEMPS PLEIN **Un levier de transformation**	**100%**	Les missions restent les mêmes mais le poste à temps plein permet d'amplifier l'impact d'une démarche handicap proactive en : • Anticipant mieux les besoins des collaborateurs. • Développant la stratégie de la politique en abordant d'autres sujets, tels que ceux des aidants et la création d'un réseau local.

Exemples

Chez Septodont, le recrutement d'un référent handicap à temps plein a permis un réel changement d'échelle, avec une augmentation du nombre de collaborateurs ayant fait part de leur situation de handicap, d'accompagnements réalisés et d'actions de sensibilisation.

Chez Actual, le poste de référent handicap permet de coordonner les stratégies RH et RSE. Le chargé de mission pilote la mission handicap sur la sensibilisation, le maintien dans l'emploi ainsi que le lien avec les achats responsables pour toucher tous les services de l'entreprise.

> ***Le fait d'avoir pu dédier une ressource à temps plein à la mission handicap permet d'incarner la politique handicap et d'anticiper les besoins des collaborateurs. Il y a énormément de choses à faire, et d'autres sujets, comme les aidants, viendront sûrement s'ajouter.***

Suzanne Faria
DRH EMEA
Septodont



> ***En 2022, avant mon arrivée à temps plein, la référente handicap avait réalisé 9 aménagements du poste de travail. Un an plus tard, ce chiffre est passé à 25 demandes car davantage de collaborateurs ont osé évoquer leur situation de handicap. Depuis la création de mon poste, on observe une nette différence dans les indicateurs : le nombre de bénéficiaires est passé de 40 à 57.***

Pauline Malaguti
Responsable Mission Handicap
Septodont



SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France

ACTUAL
Service/Conseil (agence de recrutement et d'intérim, accompagnement et formation), 4 100 collaborateurs



DÉFINIR DES INDICATEURS

Une fois les orientations et les objectifs de la politique handicap définis, identifier des indicateurs pour mesurer l'efficacité des actions initiées est une étape importante afin que cette dernière s'inscrive dans une démarche d'amélioration continue.

Pour vous aider à identifier les indicateurs clés, vous pouvez consulter la fiche pratique de l'Agefiph : **Construire les indicateurs de ma politique handicap**. Ces indicateurs doivent être en lien avec le périmètre des actions de la politique handicap. Ils peuvent intéresser la Direction Générale ou la Direction des Ressources Humaines, les Instances représentatives du personnel (CSE, commission de suivi), le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et/ou d'autres organisations externes (Agefiph, DREETS, etc.).

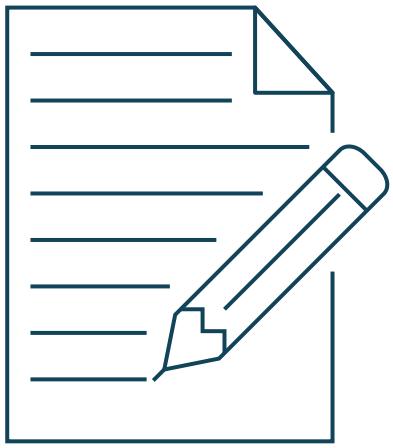
À l'externe, l'engagement pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap peut être valorisé en renseignant **le Baromètre national Emploi et Handicap**. Cet outil de référence permet aux entreprises, sur la base du volontariat, de publier des données brutes sur le handicap.

COMMENT FORMALISER UNE POLITIQUE HANDICAP ?

Certaines entreprises font le choix de formaliser leur engagement en matière d'emploi de personnes en situation de handicap par la conclusion d'une charte, d'un accord d'entreprise agréé ou non ou d'une convention de développement de l'emploi.

7 ENTREPRISES SUR LES 50 AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE **DISPOSENT D'UN ACCORD COLLECTIF**

2 ENTREPRISES **ONT SIGNÉ UNE CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC L'AGEFIPH**



Convention de développement de l'emploi des personnes en situation de handicap avec l'Agefiph

Dans le cadre de son offre de conseil et d'accompagnement, l'Agefiph permet la signature d'une « *Convention de développement de l'emploi des personnes en situation de handicap* » qui a pour objectif d'aider l'entreprise à développer l'emploi des personnes en situation de handicap.

De l'installation au renforcement de la politique handicap, elle permet un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre d'un plan d'actions global sur l'ensemble des axes d'une politique handicap ou sur un axe thématique le cas échéant.

Elle est assortie :

- D'une contractualisation formelle : signature officielle de la direction de l'entreprise.
- D'engagements de développement avec des objectifs de progression sur les différents axes de la politique handicap.
- D'une association des Instances représentatives du personnel dans le suivi et la mise en œuvre. En effet, la démarche s'inscrit dans le cadre du dialogue social à travers une consultation et un avis du CSE.
- D'indicateurs de mesure.
- D'un possible financement (non obligatoire).

Pour plus d'informations, écrivez à entreprises@agefiph.asso.fr



FOCUS SUR L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

INSTRUCTON N° DGEFP/METH/2021/11 du 7 janvier 2021 pour accompagner les entreprises et les groupes dans l'élaboration d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en application de l'article L. 5212-8 du Code du travail, ainsi que pour agréer, suivre et évaluer cet accord notamment en vue de son renouvellement.

« La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (…) notamment sur ***les accords agréés pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap*** *dont la durée est désormais limitée à trois années renouvelables une fois, afin d'en faire un véritable levier pour amorcer une politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de l'entreprise en insérant le sujet du handicap au cœur du dialogue social. »*

« Pour pouvoir être agréé, ***l'accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel*** *en faveur des travailleurs en situation de handicap qui doit obligatoirement comporter* ***un plan d'embauche et un plan de maintien en emploi****. Ce programme pluriannuel doit être assorti d'objectifs et d'indicateurs, notamment :*

- *Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail rapporté à l'effectif d'assujettissement.*
- *Le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé.*
- *Le taux d'emploi visé en fin d'accord. »*

« Les accords peuvent également prévoir des actions portant sur :

- *La sensibilisation.*
- *Le suivi et le pilotage de l'accord.*
- *Les partenariats avec le secteur protégé et adapté ou les travailleurs indépendants en situation de handicap.*
- *Des actions expérimentales dans le domaine de l'innovation ou de la recherche (développement de technologies pour faciliter le travail des salariés en situation de handicap, concours de création d'entreprise par les salariés de l'entreprise), à condition qu'elles aient pour objectif de développer l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise ou le groupe concerné par l'accord. »*

« L'accord agréé étant l'une des modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi, ***il conduit à une exonération du versement de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi pendant toute la durée de validité de l'agrément****. »*



ZOOM TÉMOIGNAGES & BONNES PRATIQUES N°3
Les premières étapes pour se lancer

Pour structurer et piloter une politique emploi-handicap, il est essentiel de poser des bases solides dès le départ.

Les entreprises témoignent d'approches différentes pour débuter leur démarche, selon leurs priorités. Certaines commencent par un diagnostic approfondi, tandis que d'autres privilégient la sensibilisation. Ces stratégies ont chacune leurs avantages.

1

Diagnostic et sourcing interne : des points de départ variés

Diagnostic préalable : il est recommandé de réaliser un état des lieux en interne pour évaluer les pratiques existantes, identifier les axes d'amélioration et comprendre les besoins. Par exemple, chez **Septodont**, le diagnostic a mis en lumière des actions déjà en place et a permis de définir des pistes de développement.

Sourcing interne : d'autres entreprises, comme **Partnaire**, se concentrent d'abord sur l'identification des collaborateurs concernés par le handicap, souvent non déclarés. Cette démarche aide à lever les freins et à mieux cibler les actions futures.

Objectifs : clarifier les réalisations actuelles de l'entreprise, évaluer les étapes à venir et tracer la voie à suivre.

2

Créer un climat favorable grâce à la sensibilisation

Communication claire et accessible : diffuser des informations sur les situations de handicap et les aides disponibles est fondamental. Une bonne communication renforce l'adhésion et rassure les personnes concernées. Par exemple, le **Groupe GA** a instauré une communication interne sur le handicap qui démystifie le sujet et montre que chaque collaborateur peut bénéficier d'un accompagnement individualisé.

Objectifs : maximiser l'efficacité des actions à venir en sensibilisant d'abord tous les collaborateurs aux enjeux du handicap, afin de libérer la parole et lever les tabous autour de ce sujet.

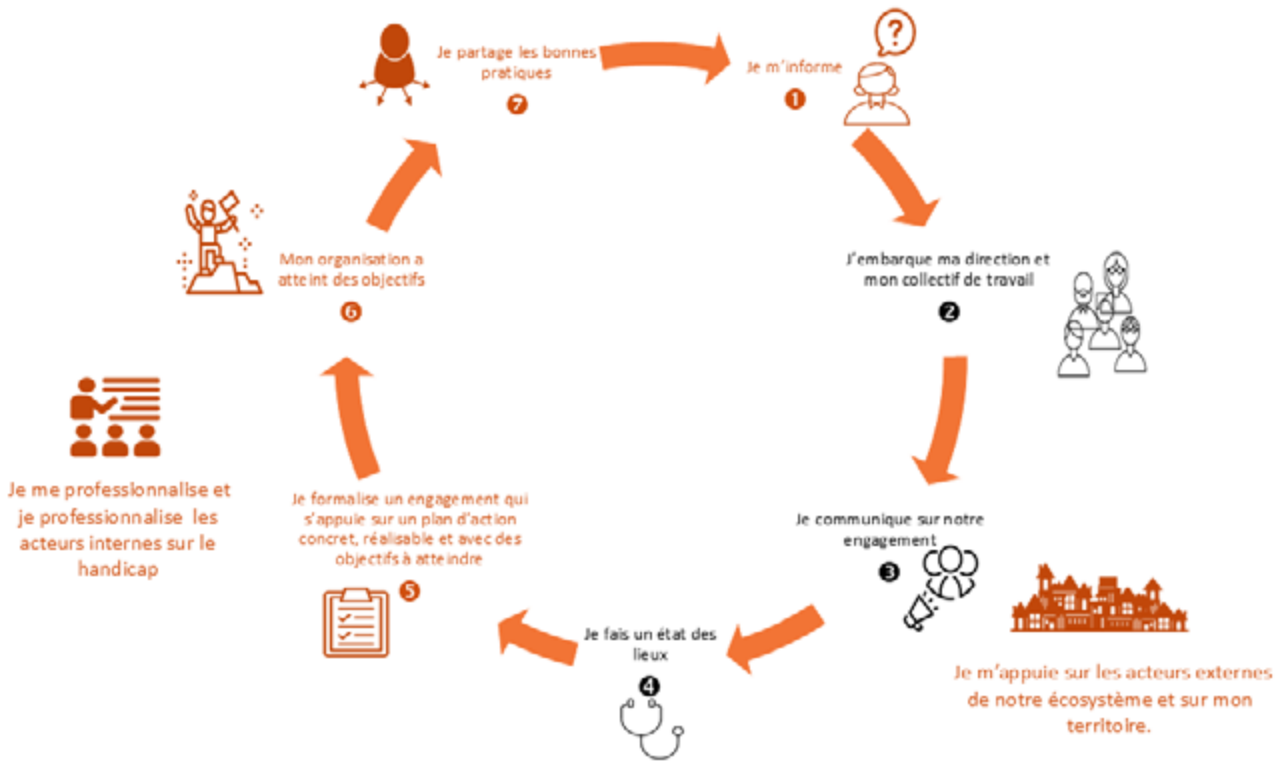
GROUPE GA
BTP (aménagement et construction), 750 collaborateurs

PARTNAIRE
Service/Conseil (agences d'emploi et de recrutement), 900 collaborateurs

SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France

Synthèse des conditions de réussite d'une politique handicap

L'analyse des expériences des entreprises engagées a permis de construire un parcours type autour de 7 étapes.*



* Source Agefiph : Parcours type pour intégrer le handicap dans sa politique globale.





CHAPITRE 2

Informer, sensibiliser et former



POURQUOI INFORMER, SENSIBILISER ET FORMER AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

86% des DRH d'ETI interrogés dans l'enquête « *Agir en faveur du handicap* » conduite à l'été 2024 estiment que certains collaborateurs dissimulent leur handicap à l'entreprise. Selon eux, les salariés en situation de handicap méconnaissent les aides et les dispositifs disponibles, en l'occurrence la RQTH (60% des répondants), et 52% pensent que les salariés craignent d'être stigmatisés et de ne plus progresser dans leur carrière.

Les DRH interrogés dans le cadre de l'enquête partagent leurs difficultés de recrutement de travailleurs en situation de handicap mais ils mentionnent peu la question de la sensibilisation. Or, il s'agit bien de l'étape la plus cruciale dans la mise en place d'une politique handicap structurée et de long terme : elle permet de lutter contre les stéréotypes. Sensibiliser le collectif de travail est indispensable pour changer le regard sur le handicap et créer un climat de confiance en interne, faciliter l'intégration et le suivi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

Mettre en place des actions de sensibilisation **auprès** de tous les salariés permet également d'éviter des situations pouvant mener à de la surcompensation en vue de combler seul les difficultés rencontrées en raison de sa situation de santé (fatigue, épuisement moral, risque de désinsertion, etc.).

Découvrez les outils de sensibilisation proposés par l'Agefiph.

- **Handipoursuite** est un jeu créé pour tester vos connaissances sur le handicap et l'emploi (plusieurs formats disponibles).
- **Activ Game** est un jeu en ligne pour tester son engagement sur le handicap en entreprise. Les collaborateurs engagés obtiennent un badge #Activateurdeprogrès à partager sur les réseaux sociaux.
- **Activ Challenge** est un challenge inter-entreprises 100% digital organisé avant l'été (1 fois/an) pour sensibiliser vos salariés au handicap, être acteur de l'inclusion en entreprise, créer un bel enthousiasme.
- **Activ box** est une solution pour sensibiliser au handicap tout au long de l'année. Elle fournit une communication clé en main avec des documents personnalisables.
- **Activateur de progrès**, rejoignez le mouvement pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'emploi en valorisant vos engagements en matière de handicap et en communiquant aux côtés de l'Agefiph et des entreprises engagées. Pendant la SEEPH, bénéficiez de supports de sensibilisation et d'un kit de communication personnalisable.
- **Un jour un métier en action**, le temps d'une journée accueillez une personne en situation de handicap et faites-lui découvrir votre entreprise et vos métiers. Proposez vos offres tout au long de l'année sur **https://1jour1metier.agefiph.fr**.
- **RQTH le jeu**, est un jeu de cartes collaboratif pour sensibiliser les collaborateurs sur la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés.

Pour plus d'informations, écrivez à **entreprises@agefiph.asso.fr**.

VALORISER SES ENGAGEMENTS ET FAVORISER DES RENCONTRES POUR MONTRER LA DIVERSITÉ DES HANDICAPS

La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

La SEEPH a lieu tous les ans la troisième semaine du mois de novembre. C'est l'occasion de sensibiliser les collaborateurs via des conférences, forums emploi, Jobdating, Handicafé, actions de sensibilisation, ateliers, animations ou encore formations en entreprise.

Parmi les répondants de l'enquête, 50% des entreprises participent à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées :

53% METTENT EN PLACE DES ACTIONS DE COMMUNICATION INTERNE

56% PARTICIPENT AU DUODAY

> *Dans la sensibilisation, il y a également un aspect animation : la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées est une évidence quand on se lance dans une politique handicap. Il ne faut pas uniquement se focaliser sur cette semaine-là mais elle permet de valoriser ce que l'on a fait tout au long de l'année.*

Stéphanie Dive
Directrice RSE, Prévention et Qualité
Actual



ACTUAL
Service/Conseil (agence de recrutement et d'intérim, accompagnement et formation), 4 100 collaborateurs

> *Cela fait plus de six ans que Septodont participe à la SEEPH, c'est un rituel installé au sein de l'entreprise qui permet de véhiculer de nombreux messages.*

Pauline Malaguti
Responsable Mission Handicap
Septodont



SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France

> ***Dans le cadre de la SEEPH, nous nous orientons sur un cycle de conférences sur des pathologies répandues ou pertinentes au regard de la structuration de notre groupe : nous sommes 80% de femmes au sein de l'entreprise, nous allons donc parler de l'endométriose.***

Fabienne Da Silva
Responsable Inclusion & Diversité
Partnaire



PARTNAIRE
Service/Conseil (agences d'emploi et de recrutement), 900 collaborateurs

L'opération DuoDay

Il s'agit de permettre à une personne en situation de handicap de passer une journée en contexte professionnel, d'observer le travail d'un collaborateur et de participer à ses tâches quotidiennes. C'est à la fois un outil de sensibilisation pour les entreprises et un outil de pré-sourcing. Lors de la 6ème édition en 2023, 46 128 offres d'accueil d'entreprises ont été enregistrées sur la plateforme duoday et 27 613 duos ont été constitués.

La Journée internationale des personnes en situation de handicap

Depuis 1992, la Journée internationale des personnes en situation de handicap est célébrée chaque année le 3 décembre à travers le monde. Elle vise à promouvoir les droits et le bien-être des personnes en situation de handicap dans toutes les sphères de la société et du développement et à accroître la sensibilisation à leur situation particulière dans tous les aspects de la vie politique, sociale, économique et culturelle. Pour les entreprises ayant un rayonnement international, s'appuyer sur cette journée peut être l'opportunité d'embarquer l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise autour d'un sujet commun.

Les Journées mondiales ou nationales

Le handicap étant une cause d'intérêt général et de santé publique, des Journées mondiales définies par l'ONU ou nationales existent sur des sujets variés tels que l'audition, l'endométriose, l'autisme, les troubles DYS, le cancer ou encore l'accessibilité.

Selon la thématique choisie par l'entreprise, s'appuyer sur les Journées mondiales ou nationales est l'occasion de montrer l'engagement de l'entreprise dans le champs du handicap et aussi d'inscrire les actions de sensibilisation dans un contexte plus global.

Communication externe

À l'externe, valoriser son engagement et les actions mises en œuvre permet aux entreprises de se différencier positivement. La communication sur les expériences réussies peut également contribuer à montrer que « *handicap et emploi, c'est possible* ». Pour aller plus loin, des témoignages sont disponibles sur le centre de ressources de l'Agefiph.

> ***Cette année, nous avons mené une campagne sur les réseaux sociaux sous la forme de petits films qui explorent la variété des handicaps, visibles ou invisibles. Beaucoup de gens ont été étonnés car ils ne savaient pas que 80% des handicaps étaient invisibles. Ces films brisent le tabou sur le handicap, permettent d'aborder le sujet en entreprise et de faire connaître la référente handicap.***
>
> **Laurence Dubois**
> Directrice des Ressources Humaines
> Prodware



PRODWARE
Services/Conseil (solutions de transformation digitale), 420 collaborateurs



ZOOM TÉMOIGNAGES & BONNES PRATIQUES N°4
Quelques actions de sensibilisation concrètes

Des actions concrètes et accessibles permettent de sensibiliser au handicap avec des formats variés pour toucher différentes cibles : en interne, pour informer les collaborateurs, et en externe, pour partager l'engagement de l'entreprise.

ÉTAPE 1 : RÉALISER DES SUPPORTS DE SENSIBILISATION NUMÉRIQUES ET ACCESSIBLES



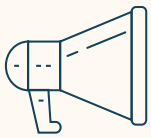
Vidéos éducatives

Prodware et Pommier proposent respectivement des vidéos abordant les différentes formes de handicap et les défis rencontrés au travail, tout en montrant comment continuer à exercer son métier après l'apparition d'un handicap. Ces vidéos transmettent un message positif et rassurant.



Témoignages inspirants

Prodware réalise des portraits vidéo de collaborateurs en situation de handicap, illustrant les accompagnements de l'entreprise et les ressources disponibles pour les démarches de reconnaissance et de compensation.



Campagnes d'information

Partnaire met en place des campagnes comme "Flash Emploi & Handicap" à destination des salariés intérimaires pour informer sur les situations ou pathologies pouvant être reconnues comme des handicaps.

De son côté, Septodont organise des webinaires mensuels, accessibles de manière anonyme, pour présenter le fonctionnement et les bénéfices d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

ÉTAPE 2 : PENSER DES STRATÉGIES DE DIFFUSION IMPACTANTES



Communication externe dynamique

Prodware utilise les réseaux sociaux et des tribunes dans les médias pour promouvoir ses actions de sensibilisation, notamment lors de la Journée mondiale du handicap, mettant ainsi en avant ses engagements.



Diffusion interne à tous les collaborateurs

Il est essentiel de diffuser l'information à tous les collaborateurs, qu'ils soient porteurs de handicap ou non, pour les sensibiliser et leur rappeler les interlocuteurs à solliciter. Ces temps d'information doivent s'inscrire de manière pérenne tout au long de l'année.

Ces bonnes pratiques illustrent l'importance de diversifier les supports et les méthodes de diffusion pour sensibiliser efficacement au handicap au travail.

PARTNAIRE
Service/Conseil (agences d'emploi et de recrutement), 900 collaborateurs

POMMIER
Industrie (accessoires et équipements pour la carrosserie industrielle de poids lourds), 210 collaborateurs

PRODWARE
Services/Conseil (solutions de transformation digitale), 420 collaborateurs

SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France

LA RQTH ET LA COMMUNICATION INTERNE

La RQTH, principale reconnaissance administrative rencontrée dans les entreprises, est l'un des sujets les plus sensibles et complexes à aborder.

Encore aujourd'hui, la méconnaissance des catégories de handicap par les collaborateurs, en particulier les maladies invalidantes, l'identification des personnes porteuses de handicap invisible au sein de l'entreprise, le choix des mots pour évoquer le sujet avec les collaborateurs concernés, le manque d'informations sur les bénéfices réels d'une RQTH, ou encore la peur que le handicap prenne plus de place que les compétences nécessitent d'avoir des actions de pédagogie régulières.

La réticence de nombreux collaborateurs à évoquer leurs besoins spécifiques de peur d'être moqués, discriminés, rétrogradés ou encore licenciés reste un frein dans l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Autant d'objections auxquelles les DRH se heurtent au quotidien.

> ***Lors de mes échanges avec les collaborateurs, j'explique en quoi la RQTH, qui est une démarche personnelle et confidentielle, peut être bénéfique pour le maintien dans l'emploi (aménagements du poste, reclassement, réorientation). Beaucoup craignent que cette reconnaissance affecte leur activité ou le renouvellement de leur contrat. Je les rassure en rappelant que je suis tenue au secret professionnel, que le médecin du travail les accompagne dans l'évaluation de leur aptitude et que l'entreprise fait de manière générale preuve d'une grande bienveillance vis-à-vis de ses salariés. Si nécessaire, je leur transmets les coordonnées de la mission handicap et des infirmiers.***

Fatouma Lauvergeat
Assistante sociale
Septodont



> ***Nous proposons tous les mois des webinaires anonymes sur ce qu'est la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les critères, la façon de monter un dossier auprès de la MDPH.***

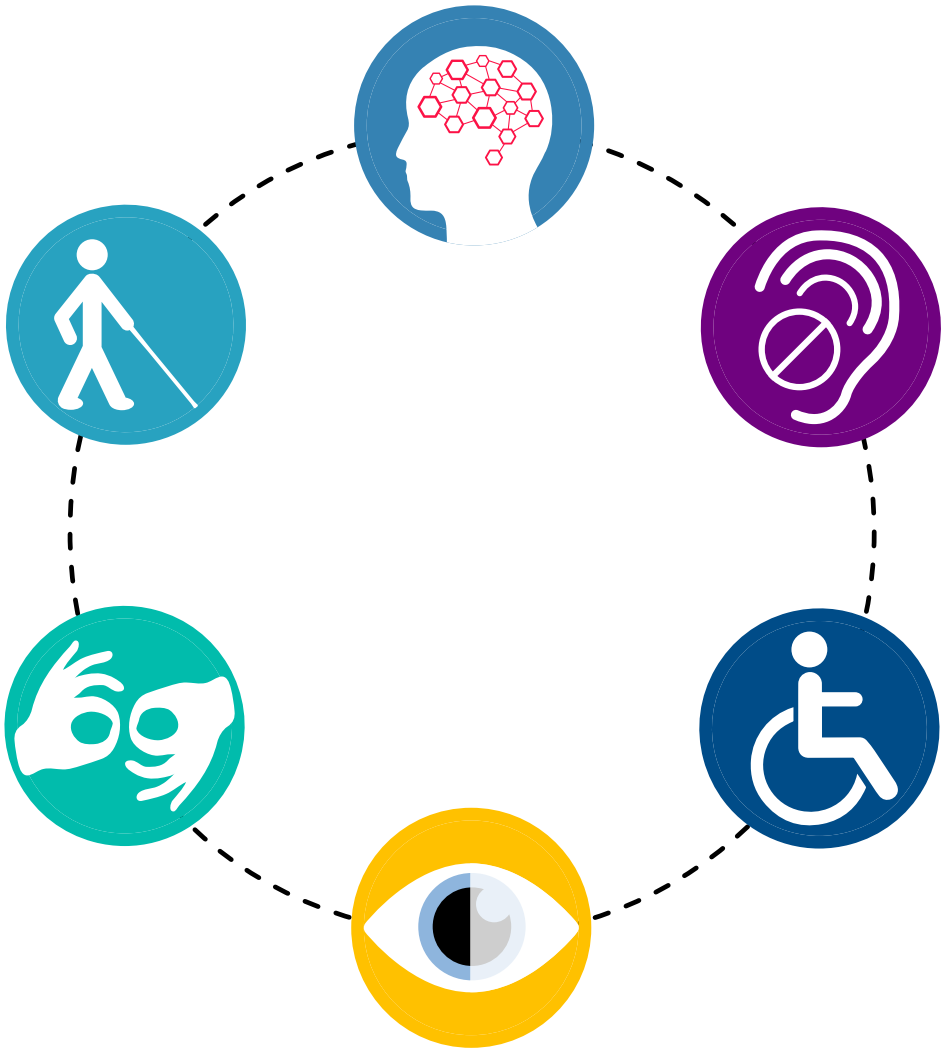
Pauline Malaguti
Responsable Mission Handicap
Septodont



SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France

Parler de la situation de handicap au travail et ne pas se focaliser sur le handicap de la personne concernée constitue une bonne pratique pour aborder efficacement le sujet de la RQTH.

Pour répondre à ce besoin, certaines ETI s'appuient sur des réseaux d'ambassadeurs handicap internes, aussi appelés référents ou correspondants. Ces collaborateurs volontaires, non hiérarchiques et souvent formés, jouent un rôle clé dans la mise en œuvre des actions et le relais d'informations.



ZOOM TÉMOIGNAGES & BONNES PRATIQUES N°5
Les réseaux d'ambassadeurs handicap et l'ancrage territorial

Pour garantir une cohérence dans toute l'entreprise et embarquer les différentes antennes et/ou filiales, il est essentiel d'avoir un ancrage territorial solide, notamment à travers des réseaux d'ambassadeurs handicap.

Réseaux d'ambassadeurs handicap : diffuser l'information et faciliter l'approche

ACTUAL

Ambassadeurs issus de différents services et territoires dans lesquels est implantée l'entreprise.

Rôle : sensibiliser leurs collègues et être un point de contact sur la politique handicap.

Formés et sans casquette hiérarchique, ils incarnent la politique handicap à chaque niveau de l'entreprise, participant activement à un comité handicap rattaché à la Direction RSE QSSE (Qualité, Santé-Sécurité, Environnement) et co-animé avec la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail).

Cette démarche a permis d'engager les collaborateurs, les encourageant à se déclarer ou à participer.

> ***Les référents handicap [équivalent aux ambassadeurs dans d'autres entreprises] sont des porte-paroles pour diffuser les informations, donner envie aux collaborateurs d'agir ou de se déclarer en situation de handicap. Plus on en parle, moins ce sujet sera tabou. Nous avons souhaité avoir des référents sur chacun de nos territoires et issus de fonctions diverses et variées. Dans le comité handicap, nous venons de tous les horizons, avec des expériences différentes.***

Florian Franceschilli
Chargé de Mission Handicap
Actual



ACTUAL
Service/Conseil (agence de recrutement et d'intérim, accompagnement et formation), 4 100 collaborateurs

La sensibilisation continue à travers les ambassadeurs

SEPTODONT

Réseau de 17 ambassadeurs handicap, répartis sur les différents sites.

Double mission :

- Agir comme relais physique de la politique handicap.
- Participer activement aux actions de sensibilisation (notamment lors de la SEEPH).

Ce réseau est soutenu par un sponsor du CODIR (Vice-Président des Opérations) et la DRH, garantissant l'implication de la direction dans la démarche et un impact significatif sur le terrain.

Au quotidien, nos ambassadeurs ont deux missions :

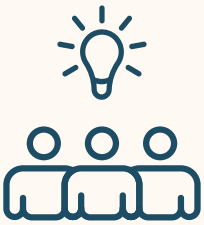
Être des relais physiques de la mission handicap et donc des points de contact sur ce sujet pour les collaborateurs, en partant du principe qu'une situation de handicap reste quelque chose de personnel et de difficile à évoquer : c'est plus simple d'aller voir une personne en qui on a confiance.

Participer aux actions de sensibilisation et de communication auprès de l'ensemble des collaborateurs, en définissant les thématiques et en étant présents sur le terrain pendant les événements.

Pauline Malaguti
Responsable Mission Handicap
Septodont



SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France



Groupes de travail locaux : adapter les actions aux besoins du terrain

POMMIER

Réseau de 17 ambassadeurs handicap (en France et à l'étranger).

Rôle : partager des retours terrains lors de réunions trimestrielles pour ajuster la politique en fonction des besoins locaux.

Le Comex soutient activement ces actions en validant ensuite les points clés de la politique adaptée en conséquence.

STERIMED

« Handi'Wings » : groupe de collaborateurs volontaires.

Rôle : organiser des actions de sensibilisation : DuoDay, SEEPH, partenariats avec des associations, collectes de fonds.

Sensibilisation des collaborateurs.

POMMIER
Industrie (accessoires et équipements pour la carrosserie industrielle de poids lourds), 210 collaborateurs

STERIMED
Industrie (matériel d'emballage médical), 450 collaborateurs en France

FORMER LES COLLABORATEURS AU SUJET DU HANDICAP

Comme n'importe quel projet RH, intégrer durablement le handicap dans l'entreprise nécessite de mobiliser à fréquence régulière les différentes parties prenantes en proposant des modalités adaptées à chaque cible (direction, managers, fonctions supports, représentants des salariés, tuteurs, etc.). Une attention toute particulière doit être portée sur le rôle des managers dont l'engagement conditionne la réussite de la démarche.

L'APPUI À LA PROFESSIONNALISATION DE L'AGEFIPH, DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit d'une offre accessible et entièrement gratuite proposée par l'Agefiph et ses partenaires pour développer ses compétences pour un monde du travail plus inclusif à travers des modules et des parcours d'appui à la professionnalisation.

Cette offre s'adresse aux professionnels engagés pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap en vue d'une insertion professionnelle, d'une entrée en formation, d'une évolution professionnelle ou d'un maintien dans l'emploi.

Pour accéder à cette offre, vous pouvez consulter le **catalogue des modules** en ligne.

Cette offre d'appui à la professionnalisation vise notamment à :

- Mieux appréhender les différentes situations de handicap et les conséquences sur l'emploi ainsi que les dispositifs de formation, d'accompagnement, de compensation et d'accessibilité.
- Monter en compétence pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.
- Connaître et savoir comment mobiliser les aides financières et les services de l'Agefiph, ainsi que ceux proposés par les acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail.
- Faciliter les échanges et les synergies entre les différents acteurs de l'entreprise, de l'emploi, de la formation, de la santé au travail et du handicap.

ZOOM TÉMOIGNAGES & BONNES PRATIQUES N°6
Les formations de sensibilisation obligatoires

Intégrées au parcours d'intégration des collaborateurs, ces formations obligatoires sensibilisent aux politiques handicap et valeurs de l'entreprise, favorisant un environnement inclusif dès le départ.

PARCOURS D'INTÉGRATION

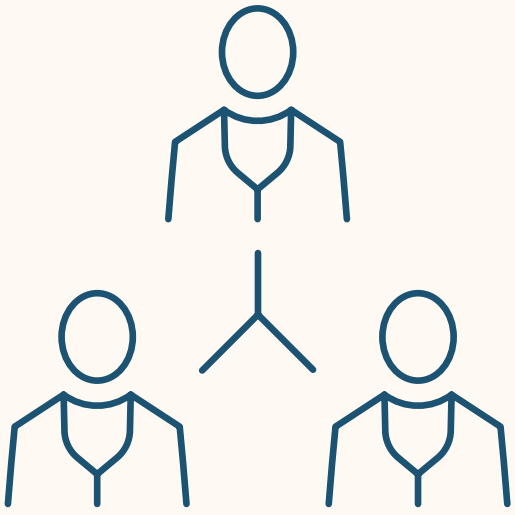
Actual propose à tous les nouveaux collaborateurs un parcours d'intégration qui aborde des thèmes portés par l'entreprise tels que la RSE et le handicap. Cela établit un cadre d'ouverture et de dialogue dès le début pour les nouveaux arrivants.

> ***Tout nouvel arrivant chez Actual suit un parcours d'onboarding obligatoire, au cours duquel on aborde, dans le cadre des engagements RSE, la politique handicap. Ainsi, dès qu'on intègre le groupe, le cadre est posé. Ensuite, dans ce parcours d'intégration, selon les métiers, on diffuse des messages plus spécifiques sur l'application concrète de notre politique handicap.***

Stéphanie Dive
Directrice RSE, Prévention et Qualité
Actual



ACTUAL
Service/Conseil (agence de recrutement et d'intérim, accompagnement et formation), 4 100 collaborateurs



FORMATION OBLIGATOIRE À L'ARRIVÉE

Partnaire déploie une formation obligatoire pour tous les nouveaux collaborateurs, axée sur la non-discrimination dans les pratiques de recrutement, en lien avec les exigences de son secteur d'activité. Cette formation couvre le cadre réglementaire et les engagements de l'entreprise en faveur de l'emploi inclusif. Les participants prennent conscience des biais de discrimination et se familiarisent avec le processus de recrutement, avec un focus spécifique sur le handicap.

> ***Dans le cadre de son onboarding, tout collaborateur, qu'il soit sollicité sur des fonctions de recrutement ou pas, reçoit une formation obligatoire appelée « Recruter sans discriminer ». L'objectif est de lui faire connaître le cadre réglementaire de l'inclusion en entreprise mais surtout notre volonté d'agir en faveur de l'emploi pour tous.***
>
> **Fabienne Da Silva**
> Responsable Inclusion & Diversité
> Partnaire



PARTNAIRE
Service/Conseil (agences d'emploi et de recrutement), 900 collaborateurs

MICRO-FORMATION PERSONNALISÉE

Le Groupe GA prévoit d'ici l'année prochaine de déployer des micro-formations de 30 minutes, adaptées aux réalités des équipes. Ces sessions courtes abordent les situations de handicap et répondent aux préjugés ou interrogations des collaborateurs, favorisant un dialogue ouvert et établissant une culture d'inclusion.

GROUPE GA
BTP (aménagement et construction), 750 collaborateurs

En intégrant ces éléments de sensibilisation dès l'intégration, les entreprises démontrent leur engagement en faveur de l'inclusion et cultivent un climat de confiance et de respect au sein de l'équipe.

Sensibilisation et recrutement sont étroitement liés. La sensibilisation constitue le préalable au recrutement et à la réussite de l'intégration de nouveaux collaborateurs en situation de handicap dans l'entreprise. La sensibilisation constitue également le préalable au maintien dans l'emploi ; deux thèmes qui seront abordés dans la suite du document.



ZOOM TÉMOIGNAGES & BONNES PRATIQUES N°7
Les services BtoB, une opportunité de sensibiliser ses clients

Les relations BtoB représentent une opportunité de promouvoir la politique handicap en externe, auprès des parties prenantes. En adoptant des pratiques exemplaires en interne, l'entreprise peut sensibiliser ses clients et renforcer leur propre engagement pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

ACCOMPAGNEMENT À L'INCLUSION

Partnaire accompagne ses clients souhaitant développer des actions en faveur de la diversité, en mettant l'accent sur la non-discrimination et le handicap. Leur engagement interne en faveur du handicap renforce leur crédibilité et incite les clients à adopter des pratiques similaires.

FORMATIONS ET ACTIONS DE SENSIBILISATION PERSONNALISÉES

Viveris propose à ses clients des sessions d'accompagnement, en partenariat avec Compéthance, une entreprise experte. Cette approche facilite l'acceptation des pratiques inclusives lors de l'intégration de collaborateurs en situation de handicap chez le client, notamment auprès de clients parfois réticents.

INCITATION À RECOURIR AUX ENTREPRISES ADAPTÉES

En tant qu'entreprise adaptée, DSI encourage les entreprises à utiliser ses services. En plus de leur permettre de réduire le montant de la contribution liée à l'OETH, DSI offre, à travers son organisme de formation interne, divers modules tels que la sensibilisation au handicap. Les prestations de services in situ chez les clients favorisent l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein d'entreprises traditionnelles.

Ces démarches montrent que sensibiliser les clients au sujet du handicap constitue un levier pour créer un environnement de travail inclusif et favoriser une évolution culturelle au sein des entreprises. **L'entreprise peut alors se positionner comme actrice du changement.**

PARTNAIRE
Service/Conseil (agences d'emploi et de recrutement), 900 collaborateurs

VIVERIS
Services/Conseil (ingénierie informatique), 900 collaborateurs

DSI : Distribution Services Industriels
Entreprise adaptée (78% de salariés en situation de handicap), 1 200 collaborateurs



FOCUS SUR LES MESURES GOUVERNEMENTALES ET LES DISPOSITIFS EXISTANTS

Les entreprises s'engagent : portail gouvernemental pour les entreprises qui s'engagent pour l'emploi de tous (jeunes, habitants des quartiers prioritaires, personnes en situation de handicap, seniors, etc.). Cette plateforme a pour objectif de simplifier l'accès à l'information, aux dispositifs et aux aides et d'accompagner le passage à l'action en proposant aux employeurs des outils et les moyens permettant à chacun d'agir à son échelle. Un des axes du portail gouvernemental concerne l'engagement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Mis en service en 2022, ce portail est évolutif et propose différents outils.

Mon parcours handicap : plateforme d'information, d'orientation et de services pour les personnes en situation de handicap et leurs proches aidants. La plateforme les informe et les accompagne dans leur quotidien (droits, aides, démarches, formations professionnelles, emploi et vie professionnelle). En d'autres termes, il s'agit d'un portail unique d'information et de services sur le handicap, orienté parcours usager, dans lequel le sujet de la RQTH est abordé, ainsi que les bénéfices à initier une démarche de reconnaissance qu'on soit salarié ou en recherche d'emploi.



CHAPITRE 3
Recruter



Pour 50% des DRH ayant répondu à l'enquête du METI, le recrutement et le sourcing sont considérés comme les principales difficultés rencontrées dans la mise en place d'une politique handicap. Les causes avancées sont variées :

- L'incompatibilité avec le secteur d'activité ou les métiers.
- Une méconnaissance du handicap par les managers.
- Le refus de la part des candidats d'évoquer leur handicap avant ou pendant l'entretien.
- Le manque de ressources en interne (par exemple pour consacrer le temps nécessaire à l'impulsion ou au suivi de la politique handicap ou encore pour missionner des cabinets de recrutement).
- La complexité à intégrer dans les fiches de poste des éléments relatifs au handicap.
- Le manque de candidats possédant les compétences requises pour les postes ouverts.

Si les entreprises interrogées sont 86% à indiquer que leurs équipes sont prêtes à accueillir des personnes en situation de handicap, 68% d'entre elles n'ont pas pour autant mis en place de dispositifs spécifiques à leur embauche. Outre les causes évoquées ci-dessus, cela est également dû à une méconnaissance de la diversité des situations de handicap. Une personne est d'abord recrutée pour ses compétences et ces dernières ne sont pas antinomiques avec la notion de handicap.

À noter : les difficultés de recrutement actuellement rencontrées par les entreprises, en raison d'un marché de l'emploi sous tension, doivent inciter les employeurs à considérer la formation comme un levier pour développer des compétences en devenir de tous les publics, y compris les personnes en situation de handicap.

PRENDRE L'INITIATIVE D'ABORDER SPONTANÉMENT LE SUJET DU HANDICAP ET AFFICHER L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

La plupart des candidats qui se présentent à un entretien d'embauche n'osent pas parler de leur handicap. Or, 80% des handicaps sont invisibles. Un employeur n'a pas le droit de poser des questions sur l'état de santé des candidats, en revanche, il est possible de demander si des besoins spécifiques sont requis.

Les témoignages des ETI recueillis pour cette étude sont unanimes sur l'importance de la construction de l'offre d'emploi et des éléments de langage utilisés pendant l'entretien de recrutement. Si l'offre de poste ne peut explicitement mentionner « *poste réservé aux travailleurs en situation de handicap* », il est tout à fait possible de mentionner « *poste ouvert aux personnes en situation de handicap* » ou « *aménagements possibles pour les personnes en situation de handicap* ». Cette mention devra alors figurer dans toutes les offres. Il est également utile de réfléchir à la rédaction de l'offre en renseignant au maximum les conditions d'exercice du poste ; par exemple, un poste avec des horaires variables selon les semaines ne conviendra pas à certaines personnes qui ont besoin d'un cadre stable, un emploi en open space sera complexe pour une personne avec un trouble autistique. Enfin, lors de la présentation de l'entreprise au cours d'un entretien, il est également essentiel de valoriser l'engagement de l'entreprise.



ZOOM TÉMOIGNAGES & BONNES PRATIQUES N°8
Travail sur les offres d'emploi

Affirmer dès l'annonce un engagement pour l'inclusion et l'aménagement des postes est un levier clé pour un recrutement responsable. Voici quelques pratiques inspirantes :

ENGAGEMENT CLAIR DÈS L'ANNONCE

Annonce claire

Soyez explicite dans vos offres d'emploi pour indiquer que les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Actual inclut systématiquement cette mention en amont de chaque description de poste pour affirmer son engagement.

Engagement et aménagements mentionnés

Sterimed indique dans ses offres d'emploi que les candidats peuvent demander des aménagements pour l'entretien et pour le poste de travail.

Septodont précise dans chaque annonce ses engagements concrets en matière de recrutement inclusif et de maintien dans l'emploi.

DIFFUSIONS CIBLÉES

Plateformes spécialisées

Pommier publie toutes ses offres sur handicap.fr et les diffuse également sur l'espace emploi de l'Agefiph pour toucher un public plus large et spécifiquement ciblé.

Travail avec des cabinets de recrutement

Septodont collabore avec des cabinets spécialisés pour constituer un vivier de profils à solliciter le moment venu. Cela permet d'anticiper les besoins.

Pommier sensibilise ses partenaires en exigeant un engagement de non-discrimination et en reversant une partie de leurs honoraires à des associations pour l'insertion des personnes en situation de handicap.

MENTION DANS LES ANNONCES DE RECRUTEMENT - STERIMED

Sterimed s'engage à créer un environnement de travail inclusif et accessible à tous. N'hésitez pas à nous mentionner tout aménagement nécessaire pour faciliter votre participation au processus de recrutement.

> ***Il faut être clair dès l'annonce. Nous avons pris le parti de préciser que tous nos postes sont ouverts à des personnes en situation de handicap. Notre démarche et notre politique sont posées dès le début des recrutements et sont visibles sur notre site internet : lorsqu'un candidat franchit le seuil d'une de nos agences il sait qu'il peut parler du sujet librement.***

Stéphanie Dive
Directrice RSE, Prévention et Qualité
Actual



ACTUAL
Service/Conseil (agence de recrutement et d'intérim, accompagnement et formation), 4 100 collaborateurs

> ***Quand je suis arrivée chez Sterimed, l'une des premières actions que j'ai mise en place a été d'ajouter dans les offres d'emploi que les candidats pouvaient tout à fait se manifester s'ils avaient besoin d'un aménagement pour leur entretien de recrutement. Cela permet de proposer une offre inclusive avant même de parler d'aménagement du poste de travail.***

Inès Barbey
Responsable Recrutement et Référente Handicap
Sterimed



STERIMED
Industrie (matériel d'emballage médical), 450 collaborateurs en France

MENTION DANS LES ANNONCES DE RECRUTEMENT - SEPTODONT

Nous soutenons l'épanouissement professionnel et le développement de nos collaborateurs et les aidons à progresser dans leur carrière grâce à des programmes de formation continue et de mobilité interne. Convaincu que la diversité et l'inclusion sont sources de performance et d'enrichissement, Septodont s'engage par ailleurs particulièrement pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France

Les ETI engagées sur le sujet du handicap évoquent le recours à des prestataires ou à des partenaires pour mener à bien leurs recrutements, y compris pour les raisons liées aux règles de non-discrimination.

BONNES PRATIQUES POUVANT AISÉMENT ÊTRE APPLIQUÉES PAR LES ENTREPRISES

- L'utilisation des périodes d'immersion telles que la Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), afin de repérer de nouveaux talents et de vérifier des pré-requis, à des fins de pré-sourcing.
- La mise en place de partenariats avec des écoles, des universités ou encore des associations.
- Oser challenger les partenaires de recrutement tels que les cabinets et les agences d'emploi et de travail temporaire, pour s'assurer que dès lors qu'un poste est à pourvoir, il puisse également faire l'objet d'une recherche spécifique et/ou inclure des personnes en situation de handicap.

Les périodes d'immersion s'adressent à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé souhaitant, soit :

- Découvrir un métier ou un secteur d'activité.
- Confirmer un projet professionnel.
- Initier une démarche de recrutement.

Sont notamment concernés par ce dispositif :

- Les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, accompagnés par France Travail ou Cap emploi.
- Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT ou salariés d'entreprises adaptées.
- Les salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion.

CONDITIONS

- Les PMSMP ne sont ni des périodes de travail, ni des périodes de formation.
- Pendant la PMSMP, le bénéficiaire n'est pas l'employé de la structure d'accueil et il n'est pas rémunéré par elle. Il conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait antérieurement. S'il est salarié, son contrat de travail est maintenu et il retrouve son poste de travail à l'issue de la période. Les PMSMP font l'objet d'une convention normalisée conclue entre le bénéficiaire, la structure d'accueil, le prescripteur, la structure d'accompagnement (si différente du prescripteur) et l'employeur (si le bénéficiaire est salarié).
- Le bénéficiaire doit demander à faire une immersion professionnelle à l'organisme prescripteur qui l'accompagne : France Travail, Mission locale, Cap emploi, Structure d'insertion par l'activité économique (entreprise d'insertion, association intermédiaire, atelier d'insertion), Conseil départemental par l'intermédiaire de leur président et organisme proposant des actions de préparation à l'apprentissage.

L'entreprise peut se connecter sur la plateforme qui met en relation l'offre et la demande en matière d'immersion et assure de façon dématérialisée la gestion de la convention : **https://immersion-facile.beta.gouv.fr**.

CHALLENGER SES PARTENAIRES HABITUELS

Employer une personne en situation de handicap, c'est avant tout s'appuyer sur des compétences issues de parcours humains et professionnels précieux à l'entreprise. C'est aussi se donner l'occasion de s'interroger sur les processus mis en place dans l'entreprise : en complément d'un travail sur la rédaction des offres d'emploi, afin de diversifier son sourcing, il est également nécessaire d'engager une démarche auprès de ses partenaires.

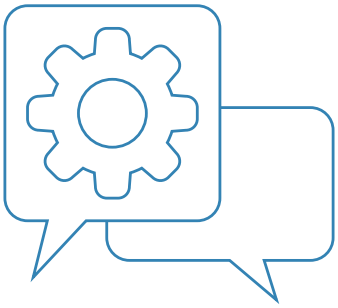
Il est aussi important de faire apparaitre dans les offres d'emploi le caractère inclusif de l'entreprise que d'informer le réseau pour l'emploi (RPE) (composé de France Travail/Cap emploi et des Missions locales pour les jeunes de moins de 25 ans) de l'engagement inclusif de l'entreprise afin de favoriser le flux de candidatures.

Il est notamment conseillé de contacter les « *Teams Handicap* » présentes dans chaque agence France Travail, composées de conseillers France Travail et de conseillers Cap emploi, pour solliciter une présélection de demandeurs d'emploi en situation de handicap dont le profil correspond aux attentes d'un poste proposé (contact par téléphone au 39 95 d'un conseiller des « *Teams Handicap* »).

Les services proposés par le réseau pour l'emploi (RPE) incluent :

- Des informations sur l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, sur les aides financières et les services de conseil.
- Des informations, conseils et accompagnements de l'employeur (insertion professionnelle, maintien dans l'emploi, projet de transition professionnelle, etc.).
- La définition d'un processus de recrutement adapté à certains handicaps.
- La présentation de candidatures ciblées et l'accompagnement lors de la présélection des candidats.
- La mise en place de conditions d'accueil adaptées et si besoin l'adaptation du poste.
- La sensibilisation du manager de proximité, voire de l'équipe.

Oser challenger ses partenaires privés tels que les cabinets de recrutement, pour s'assurer que dès lors qu'un poste est à pourvoir, ils puissent également faire l'objet d'une recherche spécifique incluant des personnes en situation de handicap. Ainsi, l'acte de recrutement s'effectuera sur la base des compétences.



Avec les « *Teams Handicap* » présentes dans chacune de ses 900 agences, composées de conseillers France Travail formés au handicap et de conseillers Cap emploi, France Travail s'engage à fournir aux entreprises un service personnalisé et adapté à leurs besoins pour le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap. Les missions principales de cette équipe de 6 000 conseillers dédiés sont :

INFORMER SUR L'EMPLOI ET LE HANDICAP

Objectif : favoriser l'engagement des employeurs

Lors de l'enregistrement d'une offre d'emploi sur France Travail, il est proposé aux employeurs de bénéficier de conseils et d'un service personnalisé pour favoriser un sourcing inclusif et ne pas les priver de talents.

Rappel : pour développer votre attractivité, communiquez sur l'engagement de votre entreprise en créant votre Espace Employeur sur francetravail.fr.

ACCOMPAGNER LE RECRUTEMENT DE CANDIDATS EN SITUATION DE HANDICAP

Objectif : personnaliser les services pour sourcer les candidats

1. **Sourcing et présélection des candidats** grâce aux échanges et partages réguliers avec les « *Teams Handicap* » locales qui connaissent les profils des personnes en situation de handicap accompagnées et prêtes à reprendre une activité professionnelle.
2. **Organisation d'événements** pour communiquer sur les offres et recruter en collectif.
3. **Appui à la détection de nouveaux profils** par le biais de l'immersion professionnelle.
4. **Appui à recruter autrement que par le CV** grâce à la méthode de recrutement par simulation (MRS) qui se base sur l'évaluation des habiletés des candidats sur un métier.
5. **Mobilisation de la formation en amont d'un recrutement** grâce à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et au développement des offres d'alternance.

SÉCURISER L'INTÉGRATION ET MOBILISER UNE OFFRE DE SERVICE SUR LA COMPENSATION HANDICAP

Objectif : adapter le poste si besoin à l'environnement de travail et intégrer le collaborateur

Les conseillers des « *Teams Handicap* », grâce à l'expertise de conseillers Cap emploi, accompagnent les entreprises dans la compensation du handicap (étude du poste de travail et de son accessibilité, aménagements) et proposent un suivi et une sensibilisation des équipes et des managers à l'accueil d'un salarié en situation de handicap.

Rappel : si vous souhaitez mettre en place un plan d'actions RH Handicap, France Travail peut vous mettre en relation avec l'**Agefiph** ou avec la communauté « Les Entreprises s'engagent » pour dialoguer, partager et passer à l'action avec d'autres employeurs.

Contact : appelez le 39 95 et sollicitez un conseiller des « *Teams Handicap* ».

DIVERSIFIER SON SOURCING

Pour sourcer efficacement les candidats en situation de handicap, en complémentarité de la sollicitation des « *Teams Handicap* » des agences France Travail, il existe d'autres acteurs et une offre d'événements spécialisés :

- **Diffuser ses offres d'emploi sur des sites spécialisés** tels que l'espace emploi de l'Agefiph, handicap.fr, handijob.net, TalentsHandicap, etc.

- **Les agences de recrutement, d'emploi et de travail temporaire** auprès desquelles il est demandé de sourcer des personnes en situation de handicap. Les EATT souvent créées via des partenariats avec les groupes leaders du travail temporaire, doivent être connues des services RH de l'entreprise.

- **Participer à des forums emploi au niveau national ou régional** dédiés aux personnes en situation de handicap, pour se constituer un vivier de candidats en situation de handicap.

- **Utiliser des périodes d'immersion à des fins de présourcing** telles que la PMSMP, le dispositif 1 jour 1 métier de l'Agefiph ou l'opération annuelle nationale DuoDay.

- **Accueillir des stagiaires et des alternants** en créant des liens privilégiés avec des écoles, des universités, des instituts médico éducatifs (IME) et des centres de formation.

- **Mettre en place des partenariats** avec des associations qui accompagnent des personnes en situation de handicap (exemples : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), Établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP), etc.).

- **Créer des liens avec :**
  - **Des ESAT** en testant des personnes dans le cadre de mise à disposition ou dans le cadre d'un cumul d'un temps partiel ESAT et d'un temps partiel en entreprise.
  - **Des entreprises adaptées** qui peuvent notamment proposer des CDD dit Tremplin qui comportent une phase de formation adaptée aux besoins des entreprises avant une intégration définitive dans leurs effectifs.

BON À SAVOIR

Make.org et Le Bon Coin avec l'appui de partenaires tels que l'Agefiph ont publié un livre blanc intitulé « Pour le déploiement du recrutement inclusif » consultable en cliquant ici.

> ***Il y a 2 ans, parmi nos collaborateurs qui ont participé au DuoDay, à la fin de la journée, l'un d'entre eux a souhaité que nous embauchions son duo. Cette personne est aujourd'hui en troisième année d'apprentissage au sein de notre entreprise. Le DuoDay est à la fois une action de sensibilisation et de recrutement.***

Diane Pichegru
Directrice des Ressources Humaines
Viveris



VIVERIS
Services/Conseil (ingénierie informatique), 900 collaborateurs





ZOOM TÉMOIGNAGES & BONNES PRATIQUES N°9
S'appuyer sur un réseau local

Un ancrage territorial solide facilite non seulement l'animation d'un réseau dynamique, mais renforce également le partage des bonnes pratiques, permettant ainsi de mieux adapter les stratégies de recrutement aux besoins locaux.

1 Appui sur le réseau local

Ancrage territorial : établir des relations avec les acteurs locaux facilite le partage d'informations et de ressources adaptées aux spécificités du territoire. Pour optimiser ses initiatives, le groupe Actual s'appuie sur un réseau d'experts, comme le Réseau Cheops. Ce réseau des Cap emploi qui est désormais intégré dans les « *Teams Handicap* » des agences France Travail est proche du terrain.

2 Développer le recrutement

- **Les acteurs de l'emploi locaux** : lier des partenariats avec les « *Teams Handicap* » France Travail/ Cap emploi des agences locales, des EA ou des ESAT permet de diffuser des offres d'emploi et de maximiser la visibilité des initiatives de recrutement.
- **Tissu associatif local** : Septodont a développé des partenariats avec des associations locales qui accompagnent des jeunes en situation de handicap dans leur parcours professionnel.
- **Salons de recrutement** : pour Septodont, la participation à des salons de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap permet de tisser des liens avec l'écosystème local (associations, pairs, etc.) et d'élargir son vivier de candidats.

ACTUAL
Service/Conseil (agence de recrutement et d'intérim, accompagnement et formation), 4 100 collaborateurs

SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France

PARTICIPEZ AU PILOTE « SOURCING INCLUSIF » EN PARTENARIAT AVEC FRANCE TRAVAIL

Dès janvier 2025, France Travail démarrera un pilote « sourcing inclusif » dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France, Ile-de-France, Occitanie, Pays de la Loire, Bourgogne-Franche Comté, Grand-Est, Bretagne, Corse, Guyane, Réunion, Martinique et Guadeloupe pour faire évoluer le moteur de recherche du site internet **www.francetravail.fr**. L'objectif est de faciliter la rencontre entre des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs handi-engagés qui pourront faire des requêtes afin d'identifier des talents en situation de handicap dès lors que les personnes auront consenti à rendre visible leur situation de handicap. Pour les candidats, toutes les offres de ces entreprises seront repérables grâce à une pastille « employeur handi-engagé ». Les ETI intéressées peuvent contacter leur agence France Travail locale pour participer à cette nouvelle initiative.

DÉVELOPPER L'ALTERNANCE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est accessible à partir de 16 ans minimum et sans limite d'âge maximum pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), que ce soit dans le cadre de la formation initiale ou d'une reconversion professionnelle.

66% des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une RQTH ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat contre 46% des demandeurs d'emploi non bénéficiaires. Ce dispositif a vocation à rendre accessible la formation aux personnes en situation de handicap.

Le saviez-vous ? Chaque CFA dispose d'un référent handicap et perçoit une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Vous recrutez un salarié en situation de handicap en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation et souhaitez bénéficier d'aides ?

Découvrez les différentes aides financières de l'Agefiph.



CHAPITRE 4

Maintenir dans l’emploi



Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est **un axe important pour sécuriser les parcours professionnels et ainsi préserver l'employabilité**

> ***Le Groupe GA se focalise en priorité sur le maintien dans l'emploi et le bien-être des collaborateurs. Il faut d'abord que les bases soient solides et saines en interne.***

Alexandre Rosso
Responsable Ressources Humaines
Groupe GA



GROUPE GA
BTP (aménagement et construction), 750 collaborateurs

Les clés de la réussite d'une démarche de maintien dans l'emploi

Être en veille pour détecter les situations et mettre en place un processus pour les traiter

Il est important d'anticiper l'évolution de toutes situations spécifiques et ainsi mettre en place les moyens nécessaires de détection de signaux d'alerte tels que : des arrêts de travail à répétition, un arrêt longue maladie, des absences ou retards injustifiés, des difficultés à tenir le poste (ou certaines tâches du poste) comme la lenteur, les erreurs, la perte de productivité, des signes de fatigue et changements de comportement, l'apparition de problèmes relationnels ou encore l'évitement de certaines tâches.

Sont à traiter en priorité : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi via la compensation pour maintenir au poste, les salariés aptes avec restriction pour éviter la dégradation de leur santé, les salariés dits à risque (filières exposées, revenant d'un arrêt de travail long, venant d'obtenir une RQTH, ayant été victime d'un accident, etc.).

Participer à la dynamique pour trouver une solution

Être acteur de la solution signifie contribuer activement à la recherche de synergies : le maintien doit associer le Service de Prévention et de Santé au Travail, l'assistante sociale, la DRH, le manager de proximité, les structures accompagnatrices externes (Cap emploi, cabinet d'ergonomie, etc.). Par ailleurs, l'approche doit également être pluridisciplinaire et prendre en compte tous les aspects, à la fois techniques, organisationnels (aménagement du temps de travail) ou encore humains.

Suivre la situation individuelle

Le suivi est une étape clé de la démarche. Il doit s'effectuer en lien avec le salarié ainsi que tous les acteurs internes et externes.

Le maintien dans l'emploi selon l'enquête du METI auprès des DRH

L'enquête du METI auprès des DRH montre combien le suivi des RQTH (62%) et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap (82%) sont les actions dans lesquelles les DRH ou les entreprises s'investissent le plus en matière d'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

- L'accompagnement d'un salarié disposant d'une reconnaissance administrative de son handicap porte sur sa progression au sein de l'entreprise, son orientation vers des formations pertinentes dans le cas de reconversions internes, par exemple si la situation du salarié en situation de handicap venait à se dégrader et qu'il ne pouvait plus rester en poste, l'aménagement des horaires de travail ou encore des postes.
- Le maintien dans l'emploi et la sensibilisation : les salariés reconnus travailleurs handicapés (avant ou après leur recrutement) ou ayant entamé une démarche de RQTH sont les principaux concernés par les différentes mesures de maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise.
- Les politiques de sécurité et de prévention : elles se retrouvent à cheval entre la sensibilisation et le maintien dans l'emploi et sont souvent traitées ensemble (formations et communication sur les bons gestes, les potentiels accidents, les évolutions possibles de métiers ou encore les partenariats avec des entreprises spécialisées, par exemple dans la fabrication d'exosquelettes).



ACCOMPAGNER LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE POUR LEUR GARANTIR UNE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE IDENTIQUE À CELLES DES AUTRES COLLABORATEURS

La construction d'une collaboration étroite avec le Service de Prévention et de Santé au Travail d'une part, et avec des acteurs experts de ces questions d'autre part, est la première des étapes pour être efficace dans la mise en place des actions à proposer au salarié.

> ***Avoir un service santé travail internalisé permet d'avoir une vraie proximité avec les collaborateurs. Nous avons la chance d'avoir une infirmière et un infirmier à temps plein et, depuis 2022, une assistante sociale qui peut être un relais sur la partie handicap. Nous avons aussi un médecin du travail qui vient faire des vacations toutes les semaines.***
>
> **Pauline Malaguti**
> Responsable Mission Handicap
> Septodont



SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France

Seul le médecin du travail est habilité à poser des questions sur l'état de santé du salarié. Il a un rôle déterminant à jouer. Le référent handicap et le médecin du travail doivent travailler ensemble pour relayer les bons messages et définir le rôle de chacun pour un accompagnement optimal du travailleur en situation de handicap.

> ***L'implication du médecin du travail est primordiale. Il connaît bien l'entreprise et fera en sorte d'encourager les collaborateurs à se déclarer et à mettre en place les aménagements de poste nécessaires. Il reste l'élément essentiel pour que cela marche au mieux.***
>
> **Diane Pichegru**
> Directrice des Ressources Humaines
> Viveris



VIVERIS
Services/Conseil (ingénierie informatique), 900 collaborateurs

> ***À chaque fois que les médecins du travail ont été sollicités à travers leur structure, ils ont répondu présents et sont disponibles pour étudier les postes, les aménagements ou guider sur la compréhension d'un trouble. En Normandie, ils ont notamment permis la création d'un réseau : en mettant Pommier en relation avec des entreprises adaptées et des associations, les médecins du travail ont permis de favoriser de nouvelles collaborations locales.***

Anne-Laure Allanic
Directrice des Ressources Humaines – Référente Handicap
Pommier



POMMIER
Industrie (accessoires et équipements pour la carrosserie industrielle de poids lourds), 210 collaborateurs

> ***Après orientation du médecin ou des infirmiers du travail, je propose aux salariés un temps d'écoute sur leurs difficultés de santé, notamment les impacts sur leurs vies personnelle et professionnelle.***

Fatouma Lauvergeat
Assistante Sociale
Septodont



SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France

Des partenaires comme Cap emploi ou l'Agefiph sont spécialistes de ces questions : ils sont en mesure de donner des conseils sur chacune des situations rencontrées, proposer des aides financières pour les aménagements de poste ainsi qu'aider à la réorientation et à la reconversion en cas d'impossibilité de maintien du salarié dans son poste. Les entreprises n'ont pas à être expertes du handicap ; il existe un écosystème sur lequel s'appuyer.

La formation des acteurs clés tels que les Ressources Humaines, les managers ou encore les représentants du personnel ainsi que la communication auprès de tous les collaborateurs, traitées dans le deuxième chapitre consacré à l'information, la sensibilisation et la formation, sont un prérequis indispensable pour une insertion réussie des travailleurs ayant un handicap au sein des équipes.

Les aménagements du poste et des horaires de travail constituent un levier essentiel dans le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap. 82% des DRH interrogés dans l'enquête du METI ont mis en place un aménagement ergonomique du poste de travail pour leurs travailleurs en situation de handicap. L'accompagnement personnalisé (56%) et l'aménagement des horaires (48%) sont d'ailleurs les deux investissements privilégiés par les services RH des ETI entendues.

> ***Le rétablissement de l'état de santé passe vraiment par le lien social. Si l'on met en place une reprise à 100% lors de la réintégration professionnelle d'un collaborateur désormais en situation de handicap, il y a un fort risque que l'employé abandonne et que ce soit un échec. Nous proposons donc une intégration graduelle - pendant 3 mois à 50% puis à 75%, etc. Quand le collaborateur revient, il a un temps et un poste adaptés donc il reprend confiance en lui. Il sait que l'entreprise lui a gardé une place, ça a un effet percutant.***
>
> **Anne-Laure Allanic**
> Directrice des Ressources Humaines – Référente Handicap
> Pommier



POMMIER
Industrie (accessoires et équipements pour la carrosserie industrielle de poids lourds), 210 collaborateurs

Les délégations régionales de l'Agefiph proposent aux employeurs des aides pour financer les moyens techniques, humains ou organisationnels au service de l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap (fauteuils, logiciels spécifiques, tutorat, interprétariat, etc.).

BON À SAVOIR

Découvrez l'aide à l'**Adaptation des Situations de Travail** (AST) de l'Agefiph sur sa plateforme d'appui à la professionnalisation.





ZOOM TÉMOIGNAGES & BONNES PRATIQUES N° 10
La santé au travail

Les initiatives d'une politique handicap s'intègrent pleinement dans une politique de santé au travail, essentielle pour le bien-être et les conditions de travail de tous les collaborateurs, en particulier ceux en situation de handicap. Voici quelques pratiques à mettre en place :

GROUPES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

Groupe de travail QVCT : le groupe Actual a mis en place un groupe dédié à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (QVCT), impliquant les collaborateurs dans l'identification des enjeux de santé et de bien-être, y compris pour les salariés en situation de handicap. En consultant les équipes, le plan d'actions défini répond mieux aux besoins du terrain.

APPUI SUR LA MÉDECINE DU TRAVAIL (EXTERNE À L'ENTREPRISE)

Collaboration active : Pommier s'appuie sur des médecins du travail et ergonomes pour étudier les postes et proposer des aménagements.

Suivi proactif : Viveris souligne l'importance d'un médecin du travail engagé qui aide les collaborateurs dans l'aménagement de leur poste et favorise ainsi leur maintien dans l'emploi.

FORMULATIONS EN INTERNE POUR AIDER AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Postes internalisés : Septodont a internalisé des postes d'infirmiers et un poste d'assistante sociale pour offrir un soutien sur les problématiques de santé. L'assistante sociale propose un espace d'écoute confidentiel et présente les bénéfices de la RQTH, notamment lorsque des aménagements de poste sont nécessaires.

Évaluation et aménagements : les infirmiers présents chez Septodont évaluent les situations de santé, tout en orientant vers le médecin du travail pour un suivi personnalisé et la mise en place d'aménagements.

ACTUAL
Service/Conseil (agence de recrutement et d'intérim, accompagnement et formation), 4 100 collaborateurs

POMMIER
Industrie (accessoires et équipements pour la carrosserie industrielle de poids lourds), 210 collaborateurs

VIVERIS
Services/Conseil (ingénierie informatique), 900 collaborateurs

SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France

ANTICIPER ET FAIRE FACE À UNE DÉGRADATION DE SITUATION

85% des handicaps surviennent à l'âge adulte. L'émergence d'un problème de santé conduisant à un handicap ou à la dégradation de l'état de santé d'une personne déjà malade peut toucher n'importe quel salarié. En effet, au cours de sa vie professionnelle, on estime qu'une personne sur deux pourrait être confrontée à une déficience ou à une maladie invalidante d'au moins 6 mois.

Le maintien dans l'emploi concerne donc tout le monde, que ce soit sous l'angle de la prévention, de l'accompagnement à l'obtention de la RQTH ou encore de la reconversion pour exercer d'autres métiers au sein de l'entreprise.

> ***Un des leviers identifiés actuellement et qui est en cours d'étude, est de déployer des exosquelettes sur les chantiers et en usine : ça aurait du sens pour valoriser les compétences, faciliter certains gestes et mouvements pouvant être répétitifs, limiter la pénibilité de certains métiers, les rendre plus visibles, prévenir de potentiels TMS et à moyen/long terme limiter des arrêts longue durée voire des incapacités de travail. Aussi, cela développerait positivement l'image et l'accessibilité de ces métiers et valoriserait notre marque employeur.***
>
> **Alexandre Rosso**
> Responsable Ressources Humaines
> Groupe GA



GROUPE GA
BTP (aménagement et construction), 750 collaborateurs

Pour les collaborateurs non reconnus travailleurs handicapés, le chemin est long car la confiance est un préalable essentiel qui se crée dans le temps. Il est important d'être à l'écoute des signaux faibles : réaliser un suivi des absences répétées ou de longue durée, prendre des nouvelles régulières de l'état de santé d'un salarié qui se plaindrait à ses collègues d'un problème récurrent (lombalgie, acouphènes, etc.), se montrer disponible ou orienter vers des interlocuteurs externes (assistante sociale, MDPH, etc.) pour apporter des solutions individuelles et sur-mesure, en lien avec les bénéfices de la RQTH qui permettraient de répondre au besoin de la personne.

Mettre en place une procédure de maintien permet à l'employeur de mieux traiter des situations problématiques et d'envisager des solutions de compensation adaptées et raisonnables. Cela permet notamment de sortir du traitement d'urgence en anticipant le plus possible et en impliquant les acteurs dédiés.

Fiche pratique Agefiph : Formaliser son processus de maintien dans l'emploi.

Pour les travailleurs qui ne peuvent plus exercer leur métier, les retours d'expérience de la part des ETI sont quasi-unanimes : les efforts déployés pour proposer des reconversions et des formations sont importants. Garder le salarié dans l'entreprise est la priorité, en adéquation avec les valeurs de ces entreprises et lui proposer des solutions à un moment particulièrement compliqué dans sa vie participe à son mieux-être ainsi qu'à la construction de la solidarité et d'un collectif fort.

> ***Lorsqu'une situation de handicap survient chez nos collaborateurs ou collaboratrices, le premier réflexe est de réfléchir à l'aménagement du poste et des conditions de travail : c'est souvent très simple pour des fonctions administratives, mais plus compliqué pour les métiers liés aux travaux de chantier et en usine. Nous étudions dans ces cas-là un reclassement au travers de la mobilité interne : en s'appuyant sur les compétences de la personne, nous faisons en sorte de lui proposer un autre emploi dans l'entreprise. Notre objectif à terme est l'anticipation des besoins.***
>
> **Alexandre Rosso**
> Responsable Ressources Humaines
> Groupe GA



GROUPE GA
BTP (aménagement et construction), 750 collaborateurs





FOCUS SUR LES ACTEURS ET LES DISPOSITIFS POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Cap emploi

Le réseau Cap emploi a pour mission d'accompagner vers et dans l'emploi les personnes en situation de handicap, nécessitant un accompagnement spécialisé et renforcé compte-tenu de leur handicap, et leurs employeurs. Pour permettre l'accompagnement en emploi, Cap emploi peut aider l'employeur à réaliser une étude du poste actuel et de l'environnement de travail d'un salarié rencontrant des difficultés, faire des préconisations et assurer la mise en œuvre d'aménagements de poste. L'intervention de Cap emploi vise toujours, en complémentarité avec les acteurs de droit commun, à :

- Compenser le handicap.
- Sécuriser le parcours de la personne en situation de handicap.

Pour en savoir plus, cliquez ici.

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph a pour objectif global de sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap et vise prioritairement à compenser le handicap dans l'emploi. L'Agefiph propose aux personnes en situation de handicap et aux entreprises privées de bénéficier d'aides financières et d'accompagnement dans leurs projets.

- Les aides financières de l'Agefiph viennent en complément des aides de droit commun. Elles ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap dans les démarches de préparation, d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi.
- Les services proposés ainsi que l'accompagnement apporté aux personnes et aux entreprises peuvent être réalisés, en fonction des publics et de leurs besoins, par l'Agefiph elle-même ou par des partenaires et prestataires spécialisés.

Pour vous accompagner, trouvez les coordonnées de l'Agefiph en cliquant sur ce lien.

L'emploi accompagné

Il s'agit d'un dispositif généralisé par la Loi du 8 août 2016 (dite Loi « *Travail* ») permettant aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle. Les personnes en situation de handicap déjà en emploi peuvent également bénéficier de ce dispositif.

L'employeur peut demander à être accompagné et faire appel au « *référent emploi accompagné* » de la personne en situation de handicap pour prévenir ou remédier aux difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé ou pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail.

Le recours à l'emploi accompagné est bénéfique dans le cadre de handicaps tels que les troubles autistique, la déficience intellectuelle ou encore les troubles cognitifs, et peut permettre de sécuriser des recrutements ou de maintenir dans l'emploi un salarié dont on ne saurait gérer le handicap sans un accompagnement spécifique. C'est ainsi que la durée de l'accompagnement est indéterminée.

L'article 74 de la Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative a élargi à France Travail, Cap emploi et aux Missions locales la possibilité de prescrire directement l'emploi accompagné au bénéfice d'un travailleur handicapé et de son employeur.

Par conséquent, l'emploi accompagné est désormais mis en œuvre, soit :

- Sur décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- Sur prescription du service public de l'emploi : Cap emploi, France Travail ou Mission locale sans passage devant la CDAPH.

Les plateformes labellisées « *emploi accompagné* »

Les spécificités de ce dispositif gratuit sont les suivantes :

- Accompagnement pris en charge par l'Etat et réalisé par un job coach externe qui accompagne à la fois la personne en situation de handicap et l'employeur.
- Situation de sécurisation post-recrutement ou maintien dans l'emploi d'un salarié.
- Accompagnement à durée indéterminée personnalisé à la demande, selon les besoins exprimés par l'employeur ou la personne en situation de handicap.
- Accompagnement avec une double expertise : parcours professionnel mais aussi psycho-social/vie personnelle.

Cette forme d'accompagnement spécifique concerne majoritairement les handicaps invisibles : le handicap psychique, la déficience intellectuelle, les troubles du spectre de l'autisme ainsi les troubles du neuro-développement (troubles de l'attention, troubles DYS, etc.).

Pour plus d'informations sur le site CFEA : **www.emploi-accompagne.fr**.



ZOOM TÉMOIGNAGES & BONNES PRATIQUES N°11
L'accompagnement des aidants

Intégrer le soutien aux aidants dans la politique handicap peut être bénéfique pour favoriser le maintien dans l'emploi. Alors qu'un salarié sur quatre sera aidant d'ici 2030[1], il est important de prendre en compte leurs besoins. Voici quelques exemples de bonnes pratiques :

CONGÉS POUR AIDANT

Partnaire offre trois jours de congés spécifiques aux proches aidants, permettant ainsi aux collaborateurs de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

POLITIQUE DE PRÉVOYANCE

Viveris intègre un dispositif d'aide pour les aidants dans ses contrats de prévoyance. Ce soutien inclut une assistance administrative et émotionnelle, accompagnant les collaborateurs dans leurs tâches d'aidant. Au cours des trois dernières années, trois collaborateurs ont bénéficié de ce dispositif.

PARTNAIRE
Service/Conseil (agences d'emploi et de recrutement), 900 collaborateurs

VIVERIS
Services/Conseil (ingénierie informatique), 900 collaborateurs

[1] *Source IPAL : https://solidarites.gouv.fr/.*





CHAPITRE 5

Créer des partenariats de long terme



LES ACTEURS ET PARTENAIRES PRIVILÉGIÉS

Au cours de cette étude sur les enjeux de la prise en compte du handicap au sein des ETI, une constante ressort de façon unanime : la nécessité de nouer des partenariats de long terme avec les établissements favorisant l'insertion professionnelle de salariés en situation de handicap.

Les ESAT et les EA font partie des partenaires les mieux identifiés par les services RH interrogés, et avec lesquels des relations durables sont nouées :

- À court terme, pour répondre à un besoin immédiat.
- À moyen terme, pour des prestations de services, parfois sur-mesure.
- À long terme, dans le cadre d'un engagement et d'un investissement inscrits dans le temps.

Les ESAT et les EA sont des structures inclusives à considérer dès lors que l'entreprise souhaite développer une politique d'achats responsables et ainsi faire des achats un levier de la mise en place d'une politique handicap et sociétale.

Les ESAT

La majorité des ETI consultées font appel aux ESAT pour une large gamme de prestations, telles que la commande de fournitures ou de plateaux repas (Prodware), le service traiteur (Septodont) ou encore la fabrication de palettes (Sterimed). L'entreprise Pommier témoigne également des relations étroites qu'elle a développées avec les ESAT locales de ses différentes filiales. Collaborer avec les ESAT permet ainsi de renforcer l'ancrage territorial de l'entreprise, marqueur important des ETI.

Les EA

L'entreprise Partnaire collabore avec des EA pour diverses missions de sous-traitance, notamment pour le personnel d'accueil et l'entretien. De la même manière, la société Septodont fait appel à plusieurs EA pour la collecte et le traitement des déchets, tandis que la société Viveris les sollicite pour le recyclage des pesticides.

> ***L'objet même de la création d'entreprises adaptées comme DSI est l'inclusion des personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi. Notre objectif d'entreprise adaptée privée est la création et le maintien dans l'emploi pour des personnes qui en sont éloignées.***
>
> **Laurie Courant**
> Adjointe en charge du Parcours d'Inclusion
> DSI



DSI : Distribution Services Industriels
Statut d'entreprise adaptée – EA (78% de salariés en situation de handicap), 1 200 collaborateurs



FOCUS SUR LES ENTREPRISES ADAPTÉES DE TRAVAIL TEMPORAIRE (EATT)*

Les EATT sont des entreprises adaptées pouvant conclure des contrats de mission d'intérim pour faciliter l'accès à l'emploi pérenne des personnes en situation de handicap. Ces entreprises peuvent aussi recruter en CDI intérimaire.

Objectif : ces contrats doivent permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle, un accompagnement individuel et l'accès à des formations pré-qualifiantes et qualifiantes favorisant la réalisation des projets professionnels.

Durée : maximum 24 mois.

Bénéficiaires : les travailleurs reconnus handicapés sans emploi ou qui courent le risque de le perdre en raison de leur handicap.

Aide financière : l'aide forfaitaire versée par l'État est destinée à l'accompagnement de travailleurs handicapés intérimaires. Les EATT doivent justifier et démontrer que les coûts que représentent l'accompagnement de ces personnes, principalement les heures passées à accompagner leurs salariés en mise à disposition et les coûts attachés à la formation de ces accompagnants, correspondent au montant de l'aide fixée par arrêté au titre de l'année.

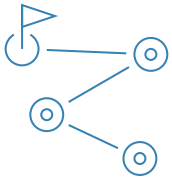
LE SAVIEZ-VOUS ?

Vous pouvez désormais géolocaliser des ESAT et des EA grâce à une plateforme dédiée (Hosmoz) et ainsi aisément rechercher et identifier un établissement dans une perspective d'achats responsables.

** Le Décret du 10 février 2024 précise les modalités d'application de la pérennisation de ce dispositif.*

ZOOM SUR LE CDD TREMPLIN

La passerelle entre le secteur adapté et les entreprises ordinaires



- **Objectif** : permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle, de formation qualifiante et d'un accompagnement renforcé et individualisé favorisant l'élaboration et la réalisation d'un projet professionnel afin de pouvoir exercer une activité durable en milieu ordinaire. Les EA volontaires au CDD tremplin ont une obligation de moyen pour un placement du collaborateur à l'issue de sa mission auprès d'employeurs publics ou privés.
- **Durée** : entre 4 et 24 mois.
- **Bénéficiaires** : les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap.
- La durée de travail ne peut en principe être inférieure à 20 heures par semaine.

Des cabinets spécialisés

Le recours à des cabinets spécialisés permet aux ETI d'avoir accès à une véritable expertise en matière de handicap, ces prestataires venant épauler et former les ressources internes (référents handicap, Comité de direction, DRH, représentants du personnel, etc.).

> ***Nous travaillons beaucoup avec Aktisea, un cabinet de conseil inclusif spécialisé dans la politique handicap : ils nous livrent des kits de communication pour organiser des événements, des mails de sensibilisation à partager à nos collaborateurs, animent des ateliers de sensibilisation au handicap en visio-conférence deux à trois fois par mois. Ils ont également un service de référent handicap externalisé, pour conseiller et accompagner les collaborateurs dans leurs questionnements sur le handicap et sur les démarches à entreprendre, en toute confidentialité.***

Claire Barbot
Responsable Ressources Humaines
Sterimed



STERIMED
Industrie (matériel d'emballage médical), 450 collaborateurs en France

> ***Pour se lancer dans une politique handicap, se rapprocher d'une société qui aide au maintien et au recrutement de personnes en situation de handicap permet de mieux comprendre cette problématique. Un accompagnement expert externe permet aussi de voir les choses sous un autre scope et d'apporter une aide sur les problématiques qui seront rencontrées.***

Diane Pichegru
Directrice des Ressources Humaines
Viveris



VIVERIS
Services/Conseil (ingénierie informatique), 900 collaborateurs





ZOOM TÉMOIGNAGES & BONNES PRATIQUES N°12
L'accompagnement par une structure externe

La mise en place d'une politique handicap efficace nécessite souvent le support d'un expert externe pour permettre à l'entreprise d'être en mesure de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.

REGARD EXTERNE

Une entreprise spécialisée peut apporter une expertise et du contenu, qui garantissent la qualité et le sérieux de la démarche d'élaboration d'une politique handicap.

- Viveris collabore avec l'entreprise partenaire Compéthance notamment pour organiser le DuoDay et des conférences sur les bénéfices de la diversité en entreprise.
- L'entreprise Aktisea fournit à Sterimed des contenus de communication et de sensibilisation et joue un rôle de relais pour les ambassadeurs handicap, offrant un espace de confiance aux employés qui préfèrent ne pas aborder ce sujet avec un collègue.

STERIMED
Industrie (matériel d'emballage médical), 450 collaborateurs en France

VIVERIS
Services/Conseil (ingénierie informatique), 900 collaborateurs

LABELLISATION ET UNIFORMISATION DE LA DÉMARCHE HANDICAP

Certaines collaborations permettent également de former les équipes et de labelliser la politique handicap afin d'assurer une démarche cohérente entre les différentes antennes.

- Chez Partnaire, 82% des agences d'emploi participent au programme Parcours TH piloté par AKTO et l'Agefiph qui vise à professionnaliser les chargés de recrutement sur l'accueil et l'accompagnement des candidats et des salariés en situation de handicap.

PARTNAIRE
Service/Conseil (agences d'emploi et de recrutement), 900 collaborateurs

RECRUTEMENT SPÉCIALISÉ

- Collaborer avec des cabinets experts du handicap permet de constituer un vivier de profils intéressants, comme le fait Septodont pour diversifier son sourcing.
- Pommier, en travaillant avec ses cabinets de recrutement, a réussi à en convaincre certains de reverser une partie de leurs honoraires à des associations en faveur de l'insertion de personnes en situation de handicap.

POMMIER
Industrie (accessoires et équipements pour la carrosserie industrielle de poids lourds), 210 collaborateurs

SEPTODONT
Industrie (laboratoire pharmaceutique, leader mondial de l'anesthésie dentaire), 900 collaborateurs en France



Les acteurs publics

Pour les entreprises interrogées, France Travail est un acteur clé dans le recrutement de personnes en situation de handicap, en particulier pour l'accompagnement des jeunes dans leur parcours vers l'emploi.

- Sterimed participe sur son site d'Amélie-les-Bains à la mise en place d'un pilote en régions (Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie) pour que les dispositifs de France Travail facilitent la rencontre entre les personnes en situation de handicap et les employeurs handi-
- engagés.
  Partnaire envisage d'établir une collaboration significative avec les équipes de France Travail/ Cap emploi dédiées au handicap (« *Teams Handicap* ») afin de mener à bien des opérations de sourcing communes.

STERIMED
Industrie (matériel d'emballage médical), 450 collaborateurs en France

PARTNAIRE
Service/Conseil (agences d'emploi et de recrutement), 900 collaborateurs

Les ETI font également appel à **France Travail/Cap emploi**, que ce soit pour améliorer leurs démarches de sensibilisation, leurs processus de recrutement ou encore l'aménagement de postes pour maintenir les travailleurs handicapés dans l'emploi :

- France Travail/Cap emploi est un organisme essentiel pour le recrutement chez Actual. En tant qu'acteur de proximité, il favorise le développement d'un réseau local pour l'entreprise.
- Pour le maintien dans l'emploi, Cap emploi aide Viveris à aménager les postes de travail pour les personnes en situation de handicap. Par exemple, des fauteuils adaptés sont proposés dans leur showroom et peuvent être mis à disposition pendant quelques semaines. Cela permet de s'assurer qu'ils conviennent avant de constituer un dossier de financement auprès de l'Agefiph.

ACTUAL
Service/Conseil (agence de recrutement et d'intérim, accompagnement et formation), 4 100 collaborateurs

VIVERIS
Services/Conseil (ingénierie informatique), 900 collaborateurs

Autres types de partenaires

Les associations de personnes handicapées

Des associations ou ONG dans le cadre d'un programme de mécénat

Des écoles, des universités, des CFA

L'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA)

Association professionnelle qui fédère les EA et les représente auprès des acteurs publics et privés ; ce réseau fournit des informations et du conseil aussi bien aux entreprises dites ordinaires qu'aux entreprises adaptées et aux personnes en situation de handicap.

Hosmoz

Hosmoz est la nouvelle marque issue de la fusion du Réseau Gesat et de Handeco. Tête de réseau économique nationale des 2 400 ESAT et entreprises adaptées, Hosmoz vise à soutenir l'insertion professionnelle des 170 000 personnes en situation de handicap qui y montent en compétences au quotidien dans plus de 200 filières métiers.

Acteur de l'économie sociale et solidaire, Hosmoz crée depuis 40 ans la rencontre entre ces structures inclusives et leurs futurs clients privés ou publics, en s'appuyant sur trois missions stratégiques :

- Promouvoir l'offre de ces prestataires inclusifs et les savoir-faire professionnels.
- Accompagner les ESAT et entreprises adaptées dans la structuration de leur offre.
- Développer les achats responsables entre les ESAT et entreprises adaptées et les clients privés et publics.

Linklusion

Découvrez la plateforme de la sous-traitance handicap, experte des travailleurs indépendants handicapés (TIH).





LES LOIS ET DISPOSITIFS RÉCENTS



La Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et les décrets d'application publiés en 2022

Elle transpose l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 en vue de réformer la santé au travail. Toutes les dispositions de la loi sont en vigueur depuis le 31 mars 2022.

Elle s'articule autour de 4 titres : (1) renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail ; (2) définir une offre socle de services à fournir par les Services de Prévention et de Santé au Travail ; (3) mieux accompagner certains publics vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle ; (4) réorganiser la gouvernance du système de santé au travail.

Cette loi consacre ainsi son troisième titre à « ***mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle (articles 18 à 29).*** »

La prévention de la désinsertion professionnelle vise à soutenir le maintien dans l'emploi : elle a pour objectif de permettre aux personnes dont les problèmes de santé ou le handicap restreignent l'aptitude professionnelle de rester en activité ou de la reprendre, soit par maintien dans l'emploi, soit par changement d'activité ou d'emploi.

Les mesures précisées dans la loi et ses décrets d'application concernant les personnes en situation de handicap :

- **Nouvelle cellule de prévention :**

L'article 18 de la loi insère un nouvel article, L. 4622-8-1 dans le Code du travail, qui consacre l'existence d'une « nouvelle cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité, chargée :

1. De proposer des actions de sensibilisation.
2. D'identifier les situations individuelles.
3. De proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 dans le Code du travail.
4. De participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale. »



- **Visite médicale de mi-carrière :**

L'article L. 4624-2-2 du Code du travail instaure une visite médicale de mi-carrière, organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45ème anniversaire du travailleur. Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance définie par la loi.

« *L'examen médical vise à :*

1. *Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis.*
2. *Évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé.*
3. *Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.* »

- **Rendez-vous de liaison et organisation de la reprise à la suite d'une absence prolongée :**

L'article L. 1226-1-3 du Code du travail instaure la création d'un rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail pour toute absence d'au moins 30 jours entre le salarié et l'employeur en y associant le Service de Prévention et de Santé au Travail. Le référent handicap peut également participer à ce rendez-vous.

« ***Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle****, dont celles prévues à l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale, de l'examen de pré-reprise prévu à l'article L. 4624-2-4 du présent Code et des mesures prévues à l'article L. 4624-3.* »

- **Convention de rééducation professionnelle**

  - L'article 28 de la Loi n°2021-1018 complète le Code de la sécurité sociale en insérant un nouvel alinéa à l'article L. 262-1 du Code de la sécurité sociale : « *Les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social mentionné au 4° de l'article L. 215-1 mettent en œuvre des actions de promotion et d'accompagnement de la prévention de la désinsertion professionnelle afin de favoriser le maintien dans l'emploi de leurs ressortissants dont l'état de santé est dégradé du fait d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle ou non, compte tenu de la coordination assurée par la Caisse nationale de l'assurance maladie conformément au 3° de l'article L. 221-1.* »
  - L'article L. 5213-3 du Code du travail est complété par un alinéa : « *Les travailleurs handicapés déclarés inaptes en application de l'article L. 4624-4 ou pour lesquels le médecin du travail a identifié, dans le cadre de l'examen de pré-reprise mentionné à l'article L. 4624-2-4, un risque d'inaptitude peuvent bénéficier de la convention de rééducation professionnelle en entreprise mentionnée à l'article L. 5213-3-1.* »
  - Après le même article L. 5213-3, il est inséré un article L. 5213-3-1 ainsi rédigé : « *La convention de rééducation professionnelle en entreprise est conclue entre l'employeur, le salarié et la caisse primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale mentionnée à l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale. Cette convention détermine les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle ainsi que le montant et les conditions dans lesquelles la caisse primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale verse au salarié l'indemnité journalière mentionnée au même article L. 323-3-1.* »

La Loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

Pour les mineurs d'au moins 16 ans, l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), de la prestation de compensation du handicap, d'un projet personnalisé de scolarisation vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les personnes accueillies en établissements et services d'aide par le travail (ESAT) peuvent travailler simultanément et à temps partiel dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou exercer dans les mêmes conditions une activité professionnelle indépendante, sans qu'elles puissent accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail. Un décret précise les modalités de mise en œuvre de cette double activité.

La Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 « Pour le plein emploi » pérennise des dispositifs favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » a réformé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Entrée en vigueur au 1er janvier 2020, la loi a également permis l'émergence de nouvelles expérimentations comme le CDD Tremplin et la possibilité pour les entreprises adaptées (EA) de devenir des entreprises adaptées de travail temporaires (EATT). Le décret du 10 février 2024 pérennise ces dispositifs dans le droit commun.

À partir du 1er janvier 2025, les dépenses déductibles du montant de la contribution seront uniquement les suivantes :

1. La réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi hors obligations légales.
2. Le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap.
3. Les prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les actions de sensibilisation et de formation des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Pour en savoir plus, consultez la Fiche technique n°5 de l'Agefiph.



FOCUS SUR LA CONVENTION DE SERVICES DE L'AGEFIPH

La convention de services formalise un **engagement pluriannuel** qui pose des **modalités** d'accompagnement **des entreprises** sur la mobilisation des aides et services de l'Agefiph.

Toutes les entreprises, sous conditions et dans le respect des principes d'intervention de l'Agefiph, peuvent souscrire à la convention de services, en particulier celles qui sont **sorties d'accord agréé**.

La convention de services n'est pas une obligation mais une proposition faite aux entreprises qui remplissent les **conditions d'éligibilité**, à savoir :

- Disposer d'un référent handicap.
- Disposer d'un interlocuteur pour piloter le partenariat avec l'Agefiph.
- Disposer d'une politique handicap structurée dans le cadre d'un plan d'actions portant, sur l'ensemble des axes d'une politique handicap, et affichant un objectif de progression du taux d'emploi.
- Un avis du CSE ou une information au comité de Groupe, dans le cadre de la poursuite du dialogue social.

La convention de services repose sur le principe d'un socle de services destiné à faciliter la **mobilisation des aides et services de l'Agefiph** :

- Un accompagnement de proximité par un interlocuteur de l'Agefiph de l'équipe entreprises grands comptes.
- Une instruction centralisée de toutes les demandes d'aides.
- La possibilité de mobiliser directement, sans prescription préalable, les aides et services.
- La possibilité d'engager les actions sans attendre l'accord de l'Agefiph sur leur prise en charge, dans la limite de 6 mois.

Ce socle de services peut être complété par deux options :

- Une instruction simplifiée des demandes d'aides dans le cadre d'une « *démarche de confiance* », habilitation de collaborateurs internes professionnalisés par l'Agefiph afin de pouvoir déposer des demandes d'aides validées sans instruction.
- Une enveloppe financière permettant d'imputer des dépenses engagées au titre de l'adaptation des situations de travail (AST), dans la limite d'un plafond de 5 000€ par aménagement.

Pour plus d'informations, écrivez à **grandscomptes@agefiph.asso.fr**.





meti eti
MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE TAILLE INTERMÉDIAIRE
LES ENTREPRISES DE LONG TERME

agefiph

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

France Travail

Equanity