

METTRE EN PLACE une politique d'emploi de personnes handicapées

- Les bonnes questions à se poser
- Quelles démarches ?
- Chiffres clés et témoignage
- L'accompagnement de l'Agefiph :
 - le diagnostic conseil approfondi
 - la convention ou l'accord agréé ?
- Vos interlocuteurs



Au-delà du recrutement, la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes handicapées vise à améliorer durablement la situation de votre entreprise dans plusieurs domaines : le maintien dans l'emploi, la formation et l'accompagnement des parcours professionnels des salariés handicapés, la collaboration avec le secteur protégé, la sensibilisation au handicap et donc l'information et la communication auprès des salariés sur le sujet. L'enjeu à terme est d'intégrer la politique handicap au sein de votre politique de gestion des ressources humaines et de la vie de l'ensemble de votre entreprise.

Les bonnes questions à se poser

La réussite d'une politique d'emploi des personnes handicapées passe par l'élaboration d'une stratégie globale cohérente fondée sur une politique RH structurée, le dialogue social et la mobilisation interne. La définition d'un plan d'action nécessite par ailleurs, une analyse préalable de la situation de votre entreprise par rapport à l'obligation d'emploi.



Comment se situe votre entreprise par rapport à l'obligation d'emploi ?

Votre entreprise emploie-t-elle déjà des travailleurs handicapés ? A-t-elle l'expérience du maintien dans l'emploi ou de la sous-traitance avec le secteur protégé ? L'analyse de votre situation permet d'identifier vos objectifs et vos leviers d'action.

Quelles sont vos priorités stratégiques ?

Recruter, préserver l'emploi de vos salariés, sous-traiter avec un Esat (ex-CAT) ou une entreprise adaptée, accueillir des stagiaires sont, entre autres, autant de réponses à l'obligation d'emploi. En fonction de vos besoins

et de vos contraintes, comment souhaitez-vous hiérarchiser « ces différents axes » ?...

Comment vos collaborateurs ressentent-ils la question du handicap dans l'entreprise ?

Avez-vous déjà abordé le sujet avec les représentants du personnel ? La mise en place d'un plan d'action passera nécessairement par la sensibilisation de vos équipes et par le dialogue social.

Avez-vous songé à désigner une personne-ressource ?

La désignation ou le recrutement d'un(e) référent(e) handicap sensibilisé(e) et (in)formé(e) peut s'avérer précieuse pour mettre en œuvre votre plan d'action.

Quelles démarches ?

L'Agefiph et son réseau de partenaires spécialisés mettent leurs expertises à votre service pour vous conseiller, vous aider à structurer votre démarche, définir vos objectifs opérationnels et sensibiliser vos équipes. Ils interviennent en collaboration étroite avec votre service RH et votre management pour proposer la stratégie la plus en phase avec les spécificités de votre entreprise. Vous pouvez bénéficier d'un accompagnement et d'aides financières dans les différentes étapes de la mise en place de votre politique d'emploi :

La réalisation d'un diagnostic en amont

S'engager sur la durée en matière d'emploi des personnes handicapées suppose de déterminer en amont les enjeux propres à votre entreprise. L'objectif est de construire une démarche réaliste correspondant

au métier, aux contraintes et aux possibilités de l'entreprise.

La mise en œuvre de votre politique

En fonction de ses spécialités et de sa situation, l'entreprise choisira de privilégier certaines pistes d'action

et éventuellement de les formaliser dans le cadre d'une convention ou d'un accord.

L'accompagnement de l'Agefiph :

Le diagnostic conseil approfondi



A qui s'adresse le DCA ?

Le diagnostic conseil approfondi (DCA) vise à identifier les principaux freins et leviers d'action de votre entreprise afin de construire une stratégie réaliste en phase avec votre situation, vos besoins et les spécificités de vos métiers.

Il s'adresse aux entreprises de 250 salariés et plus et repose sur :

- Une analyse de la situation de votre entreprise à travers un recueil de données quantitatives (bilan social, taux d'emploi des travailleurs handicapés, données RH...) et qualitatives (entretiens

avec les dirigeants, l'encadrement, les salariés...). L'analyse porte à la fois sur la gestion des ressources humaines au sens large et les représentations du handicap dans votre entreprise.

- Une formalisation des scénarios (ou de préconisations) à partir desquels votre entreprise pourra définir sa stratégie et les différentes modalités d'action : sensibilisation, recrutement, recours à l'alternance, maintien dans l'emploi, sous-traitance avec le secteur protégé/adapté...

Qui réalise le diagnostic conseil approfondi ?

Le diagnostic est réalisé à la charge de votre entreprise par un prestataire que vous sélectionnez. Une demande de cofinancement peut être adressée à l'Agefiph.

Comment solliciter un soutien financier ?

Un dossier de demande d'intervention doit être déposé à l'Agefiph avant le démarrage du diagnostic conseil approfondi et comporter notamment les éléments suivants :

- Le cahier des charges utilisé pour sélectionner le prestataire. Ce cahier des charges doit être conforme aux attentes de l'Agefiph. Il est donc essentiel de prendre contact avec nos services le plus tôt possible.
- Au moins deux propositions avec des devis détaillés par phase (phase diagnostic, phase conseil).
- Une note synthétique explicitant votre choix du consultant.

« Le rapport de diagnostic constitue aujourd'hui ma feuille de route dans ma démarche quotidienne de chargée de mission handicap. »

Katia Valentin, Responsable emploi chez Néolia

« La démarche de diagnostic nous a permis d'aboutir à une vision claire de notre engagement. »

Audrey Nedjar, Responsable RH des fonctions corporate chez Wolseley

La convention ou l'accord agréé ?

Les entreprises souhaitant formaliser leur engagement en matière d'emploi de personnes handicapées peuvent choisir entre deux modalités d'action :

● La convention avec l'Agefiph

La convention, proposée aux entreprises de 250 salariés et plus, permet de définir un plan d'action sur un à trois ans intégrant les différentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi de personnes handicapées (recrutement, maintien, sous-traitance...). Elle prévoit un engagement sur des objectifs chiffrés et le déploiement des moyens humains et financiers nécessaires à leur réalisation. L'Agefiph

accompagne l'entreprise tout au long de la démarche et cofinance les actions engagées. L'objectif est d'aider l'entreprise à structurer sa démarche de manière à pérenniser son engagement.

● L'accord d'entreprise

L'entreprise négocie un plan d'action assorti d'objectifs chiffrés, sur trois ans (renouvelables), avec les instances représentatives du

personnel. Le budget de l'accord est au moins équivalent au montant de la contribution annuelle versée à l'Agefiph, dont l'entreprise sera exonérée pendant toute la durée de son engagement. Une fois adopté par les partenaires sociaux, le projet est soumis à l'agrément de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

	Convention (Agefiph)	Accord agréé (DIRECCTE)
Signataires	La Direction de l'entreprise et l'Agefiph.	La Direction de l'entreprise et les organisations syndicales
Validation	Étude du projet par les instances de l'Agefiph.	Agrément préfectoral délivré par la DIRECCTE du siège de l'entreprise.
Obligation légale	Elle ne libère pas l'entreprise de son obligation. L'entreprise continue donc à verser une contribution à l'Agefiph si elle n'atteint pas le quota de 6%.	Exonération de la contribution à l'Agefiph. Possibilité de demander le principe de péréquation, qui implique que tous les établissements sont pris en compte sur la DOETH, qu'ils soient assujettis ou non.
Éligibilité à l'offre d'interventions de l'Agefiph	Éligibilité à l'ensemble de l'offre d'interventions de l'Agefiph (selon les conditions habituelles). Accompagnement de l'Agefiph lors de la préparation du projet et durant sa mise en oeuvre.	L'entreprise n'est plus éligible à l'offre d'interventions de l'Agefiph, sauf certaines exceptions.
Financement du projet	Cofinancement négocié entre l'entreprise et l'Agefiph.	Le budget de l'accord est au moins égal au montant de la contribution que l'entreprise aurait versé à l'Agefiph.
Durée	1 à 3 ans (non renouvelables)	3 ans (renouvelables)

Pour toute information complémentaire sur les accords agréés sur l'emploi de personnes handicapées, il convient de prendre contact avec l'Unité Territoriale de la DIRECCTE du siège de l'entreprise.

Chiffres clés

Les politiques d'emploi en 2016, tous secteurs confondus :



Témoignage

Alcan réalise un diagnostic pour définir une stratégie en matière de handicap

L'établissement isérois du groupe canadien Alcan, implanté à Voreppe dans l'Isère, est spécialisé dans l'assistance opérationnelle, l'ingénierie et la vente de technologies liées aux traitements de l'aluminium. Début 2006, l'entreprise, qui ne compte aucun salarié handicapé, décide de lancer un plan d'action pour s'ouvrir au handicap. La directrice de l'établissement et le responsable RH, se tourne vers l'Agefiph pour engager un diagnostic en vue de déterminer une politique cohérente. A priori, de nombreux obstacles s'opposent au recrutement de travailleurs handicapés : faible turn over, niveau de qualification relativement élevé du personnel, postes à forte mobilité et méconnaissance du handicap dans l'entreprise.

Au terme du diagnostic, plusieurs conclusions s'imposent. Si les possibilités de recrutement de nouveaux salariés en CDI demeurent très limitées

dans l'immédiat, d'autres pistes peuvent être explorées : le recours à l'intérim, l'accueil de stagiaires, le développement de contrats de sous-traitance avec le secteur protégé et l'organisation d'actions de sensibilisation pour ancrer le « réflexe handicap ». Suite à ce diagnostic, l'entreprise a organisé une action de sensibilisation handisport qui a marqué les esprits au sein du personnel, où elle a provoqué un véritable choc culturel. Deux intérimaires ont été recrutés et une stagiaire, accueillie dans le cadre de sa formation en première année de BTS Informatique de gestion au Cnud de Saint-Hilaire-du-Touvet. Quatre personnes ont été embauchées dans le cadre d'un parcours d'intégration en milieu ordinaire engagé avec l'association Messidor. Par ailleurs, Alcan a multiplié les recours ponctuels à la sous-traitance avec le secteur protégé, notamment pour des prestations de restauration et de secrétariat. Toutes ces avancées ont été récompensées par un prix sur la « durabilité », attribué à ses établissements par la direction canadienne du groupe.

Vos interlocuteurs

Délégation régionale Agefiph

Votre délégation régionale Agefiph vous conseille et vous accompagne dans votre réflexion. Elle peut vous orienter vers un prestataire spécialisé pour la réalisation d'un diagnostic-conseil. Selon la taille de votre entreprise, elle peut aussi vous proposer la signature d'une convention ou vous conseiller en vue de la négociation d'un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux.

Près de chez vous ? L'Agefiph est présente dans votre région. Les coordonnées de votre délégation régionale sont disponibles sur www.agefiph.fr

Direction des Grands Comptes de l'Agefiph

La Direction des Grands Comptes de l'Agefiph soutient également les entreprises.

Les représentants de votre organisation patronale ou de branche professionnelle peuvent également vous apporter de précieux conseils, vous mettre en relation avec leur propre mission handicap ou d'autres entreprises de votre région et de votre secteur d'activité déjà engagées dans une démarche similaire. Vos organisations syndicales peuvent aussi bénéficier d'informations et de formations par leurs confédérations et fédérations syndicales.

Contact : Siège national de l'Agefiph,
192, avenue Aristide Briand,
92226 Bagneux Cedex.
Par téléphone au 0 800 11 10 09.



plus d'infos sur www.agefiph.fr