

2024

KIT DE **SENSI BILISA TION**

15

FICHES
PRATIQUES

Ce kit va vous permettre de mieux comprendre le handicap, la diversité et l'inclusion en entreprises et de découvrir des solutions concrètes pour agir.



Les Echos
Le Parisien
ÉVÉNEMENTS

SOMMAIRE

01 HANDICAP & INSERTION

1. Comprendre l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
2. De nouvelles règles pour les accords agréés
3. Comment développer les achats responsables avec le secteur protégé et adapté ?
4. Cotraiter avec le secteur protégé et adapté

p. 4-5
p. 6-7
p. 8-9
p. 10-11

02 NUMÉRIQUE & INNOVATIONS SOCIALES

5. Révolution digitale et accessibilité numérique
6. Communication et handicap : quels enjeux ?
7. Comment engager l'entreprise dans une démarche en faveur du handicap ?
8. Penser l'accessibilité à 360 degrés

p. 12-13
p. 14-15
p. 16-17
p. 18-19

03 POLITIQUE RH & MANAGEMENT

9. Alternance et handicap, quels avantages ?
10. Quels leviers pour agir contre les risques psychosociaux ?
11. Comment agir face aux maladies chroniques évolutives ?
12. Comment aborder le maintien dans l'emploi des seniors ?

p. 20-21
p. 22-23
p. 24-25
p. 26-27

04 DIVERSITÉ & INCLUSION

13. Diversité & inclusion : comment mesurer pour progresser ?
14. Labels et agréments, comment s'y repérer ? Quelles certifications choisir ?
15. LGBTQIA+ : mieux inclure dans l'emploi en Europe et dans le monde

p. 28-29
p. 30-31
p. 32-33

(RÉ)INVENTER LA SOCIÉTÉ

Chers partenaires, speakers et participants,

Vous faites partie de la communauté des organisations inclusives et vous vous êtes associés à Inclusiv'Day, l'événement dédié à l'inclusion et aux innovations sociales.

Les engagements et initiatives se multiplient au sujet de l'inclusion, que ce soit vis-à-vis du handicap, des seniors, des jeunes, des habitants des zones rurales, des migrants,... Et l'entreprise inclusive est un levier à des mutations sociétales très fortes et particulièrement attendues.

Dans le cadre de cette 8^{ème} édition d'Inclusiv'Day, nous vous proposons un kit de sensibilisation, désormais composé de 15 fiches pratiques. **Ce kit vous permettra de mieux comprendre les enjeux du handicap, de la diversité et de l'inclusion en entreprises et de découvrir des solutions concrètes pour agir au quotidien.**

Ensemble, engageons-nous pour une société plus juste, plus éco-responsable, plus durable et plus inclusive.

Bonne lecture !

Sophie ROUXEL

Directrice
d'Inclusiv'Day

Nathan BRECHON

Directeur adjoint
d'Inclusiv'Day

COMPRENDRE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2020, DE NOUVELLES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES SONT ENTRÉES EN VIGUEUR. ELLES VISENT NOTAMMENT À FAVORISER L'EMPLOI DIRECT ET À SIMPLIFIER LES DÉMARCHES DES EMPLOYEURS.

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Elle a pris effet au 1^{er} janvier 2020.

PRIORITÉ À L'EMPLOI DIRECT !

• **Tous les types d'emplois pris en compte.** La loi privilégie l'emploi direct. Tous les travailleurs handicapés, quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, intérim, stage, période de mise en situation professionnelle), entrent dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

et dans le calcul du taux d'emploi de l'entreprise, au prorata de leur temps de travail sur l'année.

- **La sous-traitance valorisée différemment.** Le recours aux établissements ou services d'aide par le travail (Esat), aux entreprises adaptées ou aux travailleurs indépendants handicapés n'est plus considéré comme une modalité d'acquittement de l'OETH. S'il n'entre plus dans le calcul du taux d'emploi de l'entreprise, il est en revanche pris en compte sous la forme d'une déduction de la contribution.
- **Des accords sur 3 ans, renouvelables une fois.** Pour le législateur, l'accord agréé, exonératoire de la contribution, a vocation à impulser une politique d'emploi des travailleurs handicapés et non à s'installer dans la durée. D'où la volonté d'en limiter la durée, que ce soit à l'échelle des entreprises, des groupes ou des branches professionnelles. À terme, les accords agréés sont amenés à disparaître (voir fiche n° 2).

À savoir

Le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap correspond à 6% de l'effectif de l'entreprise. La loi prévoit qu'il peut être révisé tous les 5 ans afin de tenir compte de la part des travailleurs handicapés présents sur le marché du travail.



DES PROCÉDURES SIMPLIFIÉES

- **L'obligation d'emploi intègre la déclaration sociale nominative (DSN).** Afin d'alléger les tâches administratives des entreprises, la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) se fait de façon simplifiée, en même temps que les autres déclarations sociales. De la même manière, le recouvrement de la contribution est assuré par les Urssaf et les caisses de MSA. Ces organismes reversent le montant de la collecte à l'Agefiph, chargée d'accompagner les employeurs privés dans leur politique handicap.
- **L'OETH calculée à l'échelle de l'entreprise.** L'unité d'assujettissement à l'obligation d'emploi est l'entreprise, lieu de décision des politiques de ressources humaines. Si une entreprise possède plusieurs établissements, l'OETH s'applique à la somme de ses effectifs.

- **Tous les employeurs concernés par la déclaration.** La simplification de la DOETH permet à toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés, de déclarer leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ces informations permettent de mieux identifier leurs besoins et d'y répondre plus efficacement. En revanche, seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi et au versement de la contribution.
- **De nouvelles modalités de calcul.** Le montant de la contribution est calculé par l'Urssaf (ou la caisse de MSA) en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise et du nombre de bénéficiaires de l'OETH sur l'année. La sous-traitance et certaines dépenses déductibles viennent en déduction de la contribution brute. Les minorations qui prévalaient jusqu'ici sont supprimées mais les travailleurs handicapés de 50 ans et plus sont affectés d'un coefficient de valorisation de 1,5.

DE NOUVELLES RÈGLES POUR LES ACCORDS AGRÉÉS

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2020, LES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE DES ACCORDS RELATIFS À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES ONT CHANGÉ.
L'OBJECTIF : FAIRE DE LA DÉMARCHÉ UN VÉRITABLE LEVIER POUR AMORCER UNE POLITIQUE D'EMPLOI DURABLE

Pour s'acquitter de leur obligation d'emploi, les entreprises de plus de 250 salariés ont la possibilité de signer un accord avec les partenaires sociaux. Sous réserve de comporter un certain nombre d'engagements, cet accord peut être agréé par l'État. L'entreprise est alors exonérée de sa contribution, dont le montant est affecté au financement de l'accord.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les dispositions régissant les accords agréés ont évolué.

QUELS CHANGEMENTS AUTOUR DES ACCORDS ?

- **Une durée limitée dans le temps** : les accords sont limités à 3 ans, renouvelables une fois. L'objectif est de leur redonner leur rôle d'impulsion dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de l'emploi favorable aux travailleurs handicapés.
- **Un changement de périmètre** : les accords peuvent être conclus au niveau des entreprises, des groupes ou des branches professionnelles. En revanche, les accords d'établissement n'ont plus cours, l'assujettissement à l'obligation d'emploi se faisant désormais au niveau de l'entreprise.
- **Un contenu centré sur l'emploi direct** : les accords doivent comprendre un programme pluriannuel intégrant deux volets obligatoires :

- Un plan d'embauche
- Un plan de maintien en emploi.

Ces deux plans sont assortis d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, de manière à ce que l'employeur s'engage à la fois sur une obligation de moyens et de résultats. Chaque année, un bilan doit être présenté au comité social et économique de l'entreprise ou au comité de groupe. Les accords peuvent également prévoir des actions de formation, de sensibilisation, de pilotage et de suivi (dans la limite de 25% du budget) et des partenariats avec le secteur de travail adapté et protégé et des travailleurs indépendants handicapés.

- **De nouvelles règles de calcul** : la définition du budget prévisionnel de l'accord est alignée sur les dispositions relatives au calcul de la contribution. Le montant du financement doit être au moins égal, par année, à celui de la contribution annuelle due (déductions

comprises). À défaut, l'employeur versera la différence à l'Urssaf ou à la MSA compétente.

COMMENT GÉRER LES SORTIES D'ACCORD ?

À l'issue du deuxième accord, l'entreprise n'est plus exonérée de sa contribution. Pour entretenir la dynamique impulsée avec les partenaires sociaux, l'entreprise peut intégrer la thématique handicap dans d'autres accords (par exemple sur la qualité de vie au travail). Elle peut par ailleurs continuer à s'appuyer sur son ou ses référents handicap, dont la présence est obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés.

À consulter

Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019



Quel calendrier pour les entreprises sous accord ?

3 cas de figures se présentent :

- 1 Si l'accord en cours est arrivé à échéance au **31 décembre 2019**
-> **Deux renouvellements sont possibles, à raison de 3 ans par accord.**
- 2 Si l'accord en cours est arrivé à échéance au-delà du **1^{er} janvier 2020**
-> **Les dispositions de l'accord restent applicables. À terme, un seul renouvellement de 3 ans sera possible.**
- 3 Si l'entreprise a signé son premier accord **depuis le 1^{er} janvier 2020**
-> **La durée de l'accord est de 3 ans, renouvelable une fois.**



COMMENT DÉVELOPPER LES ACHATS RESPONSABLES AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ ?

POUR UNE ENTREPRISE OU UNE COLLECTIVITÉ, RECOURIR À UN ESAT OU UNE EA EST UNE MANIÈRE DE RÉDUIRE SA CONTRIBUTION AU TITRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES.

TROIS ÉTAPES-CLÉS POUR ACHETER AUPRÈS DES SECTEURS PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

• Définir le besoin le plus précisément possible

De cette précision dépendra la qualité de l'offre.

Contrairement aux idées reçues, le secteur protégé et adapté propose une très large gamme de produits et de prestations. On recense plus de 2 400 activités.

• Identifier le bon prestataire

Plusieurs réseaux nationaux (GESAT, UNEA, Handeco) ont développé des offres pour faciliter la mise en relation entre les donneurs d'ordre et les ESAT/EA.

• Contractualiser

La prestation peut-être ponctuelle (buffet traiteur, mailing) ou s'inscrire dans la durée (entretien des espaces verts, blanchisserie). Plus elle durera dans le temps, plus elle permettra aux travailleurs handicapés d'améliorer leurs savoir-faire et la qualité de leur travail.

Certains ESAT ou EA sont prêts à développer de nouvelles activités afin de répondre à un besoin spécifique exprimé par un client. Il existe par exemple des partenariats très avancés, notamment dans le secteur industriel (automobile, aéronautique...).

ET POURQUOI PAS LA COTRAITANCE ?

Un projet de cotraitance permet à une entreprise ordinaire de s'associer avec un ESAT ou une EA pour une prestation de service ou la production d'un bien au profit d'un client.

L'opération passe par la création, en amont, d'un Groupement momentané d'entreprises (GME) qui permet au donneur d'ordre de signer un seul contrat et



de traiter avec un seul mandataire. Ce dispositif est gagnant pour les trois parties prenantes :

- L'ESAT ou EA peut travailler sur de plus gros projets et diversifier son activité ;
- L'entreprise partenaire s'inscrit dans une démarche sociétale en contribuant au développement de l'ESAT ou EA ;
- Le client récupère les unités bénéficiaires correspondant aux prestations effectuées par l'ESAT ou EA.

Important : Ne perdez pas de vue que les établissements du secteur protégé et

adapté ont une mission d'accompagnement de personnes (parfois lourdement) handicapées.

Afin de leur permettre de répondre aux demandes et de fluidifier leur travail, il est recommandé d'anticiper au maximum.

Pour plus d'informations :

- www.reseau-gesat.com
- www.unea.fr
- www.ladapt.net
- www.apf-entreprises.fr
- <https://unapeietentreprises.fr>
- www.handeco.org

À savoir

Avoir le réflexe ESAT/EA, c'est aussi penser à inclure ces établissements dans vos appels d'offres voire leur réserver certains marchés.

COTRAITER AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

POUR UNE ENTREPRISE PRESTATAIRE, LA COTRAITANCE AVEC UN ESAT OU UNE ENTREPRISE ADAPTÉE EST L'OCCASION D'AFFIRMER UN AVANTAGE CONCURRENTIEL TOUT EN CONTRIBUANT AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES.

La cotraitance a été initialement conçue pour favoriser l'accès des PME à des marchés importants. Elle leur permet de se regrouper momentanément pour présenter une offre commune à un client et réaliser ensemble le marché qu'elles ne pourraient réaliser seules.

Le principe de la cotraitance est de plus en plus souvent appliqué au secteur protégé et adapté.

Quels avantages pour les parties prenantes ?

- **Pour le client** : il reçoit une candidature unique, signe un seul contrat et traite avec un seul interlocuteur. La participation d'un Esat ou d'une EA à la prestation lui donne l'occasion de développer ses achats responsables et de réduire

le montant de sa contribution au titre de l'obligation des personnes handicapées. C'est en effet à lui que seront attribuées les unités bénéficiaires générées.

- **Pour l'entreprise prestataire** : l'association avec l'Esat ou l'EA lui permet de se démarquer de la concurrence en proposant une offre différenciante. Plus largement, elle peut se prévaloir, au titre de son engagement RSE, d'une démarche visant à favoriser le développement de l'emploi des personnes handicapées.

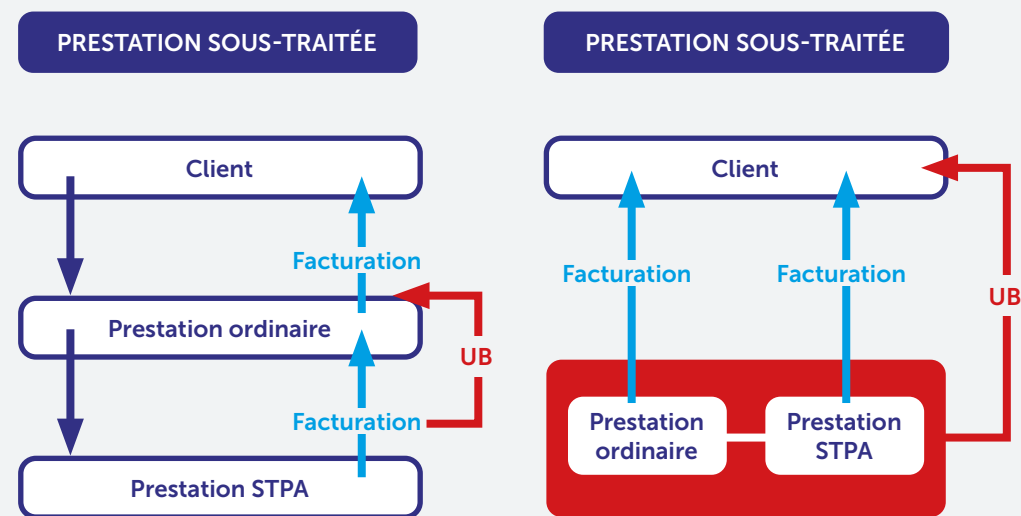
- **Pour l'Esat ou l'entreprise adaptée** : en se positionnant, via la cotraitance, sur des marchés de taille importante, l'établissement s'ouvre de nouvelles perspectives de développement et offre aux travailleurs handicapés mobilisés l'opportunité de renforcer leur employabilité.

Quelle forme juridique ?

La cotraitance repose sur deux contrats :

- **Une convention de groupement entre les entreprises cotraitantes** : elle prend généralement la forme d'un Groupe-

SOUS-TRAITANCE/COTRAITANCE : QUELLE DIFFÉRENCE ?



Source : Club Handicap & Compétences

ment Momentané d'Entreprises (GME). La convention définit les modalités de fonctionnement du groupement, la répartition des interventions et des prestations de chaque membre, les rapports et obligations des membres entre eux et vis-à-vis du client. Le groupement n'existe que pour la durée du contrat. Il n'a pas de personnalité morale.

- **Un contrat de marché public ou privé** : il est conclu avec le client et signé, selon les dispositions prévues, par l'ensemble des membres du groupement ou par le mandataire habilité.

Le groupement désigne systématiquement parmi ses membres un manda-

taire chargé de le représenter auprès du client et de coordonner l'ensemble de ses prestations. Dans le cadre d'une cotraitance avec un Esat ou une EA, c'est l'entreprise ordinaire qui assume généralement ce rôle.

Chaque membre du groupement n'en reste pas moins individuellement lié au client et le facture directement. C'est la condition indispensable pour assurer la remontée des unités bénéficiaires.

À savoir : le Club Handicap & Compétences a publié deux guides pratiques sur la cotraitance avec le secteur protégé et adapté. Ils sont disponibles en PDF sur son site : <http://www.club-handicapetcompetences.fr/nos-travaux/les-guides>.

À savoir

La cotraitance se développe sur des activités à forte main-d'œuvre puisque, pour le client, seule la part de main-d'œuvre de la prestation est déductible de la contribution.

RÉVOLUTION DIGITALE ET ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

LE NUMÉRIQUE OFFRE DE FORMIDABLES POSSIBILITÉS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, DANS LEUR VIE QUOTIDIENNE COMME DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL. DANS LE MÊME TEMPS, L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE CONSTITUE UN VÉRITABLE ENJEU DE CITOYENNETÉ.

La liste des innovations numériques ne cesse de s'enrichir : logiciels de grossissement de caractères pour les personnes déficientes visuelles, logiciels de lecture pour les personnes non-voyantes, plateformes de transcription instantanée et de visio-interprétation pour les personnes sourdes, commandes vocales, système d'orientation et de géolocalisation...

Dans le domaine de l'emploi, les chats et la visioconférence ont permis de développer les forums de recrutement virtuel, largement utilisés par les entreprises.

La révolution numérique favorise également les solutions de travail à distance. Mais cette formidable ouverture du champ des possibles doit s'accompagner d'une véritable accessibilité numérique.

Que recouvre l'accessibilité numérique ?

L'accessibilité numérique vise à rendre possible à tous l'accès aux ressources numériques (Internet, applications...) et à l'ensemble des outils (ordinateurs, téléphones portables, tablettes...) permettant de consulter et d'exploiter ces ressources. Elle touche ainsi à plusieurs dimensions : techniques, ergonomiques, éditoriales... Elle concerne tous les types de handicap et peut bénéficier, selon les cas, à des publics beaucoup plus larges : personnes âgées, malades, personnes en situation d'illettrisme...

Que dit la loi ?

La prise en compte de l'accessibilité numérique est une obligation légale en France. Les dispositions de la loi de 2005, initialement destinées aux services numériques publics, ont été élargie en



2019 aux entreprises privées dépassant 250 millions d'euros de chiffres d'affaire. Elles concernent les sites et applications externes mais aussi les supports numériques internes à destination des collaborateurs. En application d'une directive européenne, la loi 2023-171, applicable à partir de 2025, a par ailleurs intégré de nouvelles obligations d'accessibilité pour les entreprises fournissant des produits et services, dont la liste reste à déterminer par décret.

Quelles règles d'accessibilité ?

Depuis 1994, le W3C (World Wide Web Consortium, organisation non gouvernementale) a édité plusieurs normes pour rendre accessible le web au plus grand nombre. La norme actuellement en

vigueur à l'échelle mondiale est désignée sous l'acronyme WCAG 2.0. Elle définit un certain nombre de critères permettant d'évaluer un site sur une échelle d'accessibilité croissante en 3 niveaux notée de A à AAA. Il existe par ailleurs un standard européen (EN 301 549).

La déclinaison française est le Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations (RGAA) dont la V4 a été publiée en 2019.

Enfin, l'association française BrailleNet édite son propre référentiel appelé AccessiWeb.

À savoir

La révolution numérique s'accompagne de l'émergence d'un phénomène nouveau : l'« illectronisme », une forme d'illettrisme appliquée au domaine de l'information électronique. Il touche 2,5 millions de personnes confrontées à l'illectronisme en France, mais aussi toutes celles n'ayant pas les clés nécessaires pour utiliser et créer des ressources électroniques. L'« illectronisme » concernerait ainsi 15% de la population (chiffre 2013).

COMMUNICATION ET HANDICAP : QUELS ENJEUX ?

EN MATIÈRE DE POLITIQUE HANDICAP, IL EST ESSENTIEL DE FAIRE CE QUE L'ON DIT ET DIRE CE QUE L'ON FAIT. À L'INTÉRIEUR COMME À L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE, LA COMMUNICATION FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA DÉMARCHE

POURQUOI COMMUNIQUER EN INTERNE ?

- **Pour mobiliser les acteurs de l'entreprise.** Expliquer les enjeux de la politique handicap et les objectifs recherchés permet à l'ensemble des interlocuteurs internes (dirigeants, managers, salariés, représentants du personnel) de s'approprier la démarche et d'en devenir les vecteurs.
- **Pour sensibiliser et lever les a priori.** Les idées reçues et la méconnaissance de la réalité du handicap sont autant de freins au recrutement et à l'intégration de collaborateurs handicapés dans l'entreprise.

- **Pour rassurer les collaborateurs porteurs d'un handicap.** De nombreux salariés hésitent à déclarer leur handicap par crainte d'être stigmatisés, de compromettre leur évolution professionnelle voire de menacer leur emploi. L'entreprise a intérêt à leur apporter des garanties sur ses engagements en matière de maintien dans l'emploi à travers des témoignages ou la mise en avant d'actions concrètes.
- **Pour prévenir les risques.** Communiquer sur le handicap et inciter les salariés à faire état, le plus tôt possible, de difficultés ou de problèmes de santé permet d'agir à temps et d'éviter toute aggravation.
- **Pour mieux orienter managers et salariés.** Services de santé au travail, représentants du personnel, mission handicap, acteurs spécialisés... De nombreux acteurs internes ou externes à l'entreprise – et dont le rôle est souvent mal connu – sont susceptibles de conseiller et d'aider les personnes confrontées directement ou indirectement au handicap.

À savoir

Communiquer en interne sur le handicap n'a que des avantages au plan des ressources humaines : le handicap est un sujet fédérateur, facteur de cohésion et porteur de sens. Il met en lumière un engagement positif de l'entreprise en direction de ses salariés et contribue à renforcer le climat social.



vue de la déclaration annuelle d'obligation emploi des travailleurs handicapés.

- **Une communication RH renforcée.** Une entreprise « handi-accueillante » est une entreprise qui prend soin de ses salariés. Cette dimension sociale et humaine est un argument important pour convaincre de nouveaux talents de la rejoindre, même s'ils ne sont pas concernés par le handicap.
- **Une meilleure image de marque.** Dans une société en quête de sens, clients et consommateurs sont sensibles à toute forme d'engagement. Leur renvoyer l'image d'une entreprise humaine, responsable, ouverte à la diversité est aujourd'hui un véritable argument d'adhésion.
- **Un positionnement RSE valorisé.** La politique handicap est un élément différenciant aux yeux des différentes parties prenantes de l'entreprise : actionnaires, clients, partenaires. Cet engagement compte de plus en plus lors de candidatures à des appels d'offres. Pour les grandes entreprises, le handicap est par ailleurs un élément du reporting extra-financier que ce soit sur le volet recrutement ou le volet achats responsables pour ce qui concerne le secteur protégé/adapté.

- **Pour partager les bonnes pratiques.** La capitalisation des expériences permet de rassurer, de montrer la faisabilité de certaines actions, d'inspirer des initiatives et d'éviter certains écueils.

VALORISER UN ENGAGEMENT RESPONSABLE À L'EXTERNE

Qu'il s'agisse de valoriser sa marque employeur ou de renforcer son image de marque auprès de ses clients, l'entreprise à tout intérêt à se montrer « handi-accueillante ».

- **Un signal en direction des personnes handicapées.** Les candidats handicapés sont rares sur le marché. L'entreprise doit les rassurer pour les inciter à candidater et lever toute forme d'autocensure. Encourager les candidats à évoquer leur handicap dès l'embauche permet par ailleurs d'anticiper d'éventuels aménagements et de les identifier en

À savoir : la communication sur le handicap a vocation à s'inscrire dans la durée afin de montrer que les actions engagées par l'entreprise sont suivies dans le temps. Attention aux effets d'annonce ou aux déclarations d'intentions !

COMMENT ENGAGER L'ENTREPRISE DANS UNE DÉMARCHE EN FAVEUR DU HANDICAP ?

AU-DELÀ DES ACTIONS PONCTUELLES, L'ENTREPRISE DÉSIREUSE DE S'ENGAGER EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES A TOUT INTÉRÊT À CONSTRUIRE UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE ET DURABLE. PLUSIEURS OPTIONS S'OFFRENT À ELLE. LA LOI DE 2005 PROPOSE AUX EMPLOYEURS DES PISTES D'ACTIONS QUI PEUVENT CONSTITUER LA BASE D'UNE POLITIQUE PERTINENTE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES.

Réaliser un état des lieux

Avant de construire une politique d'emploi, l'entreprise réalise généralement un état des lieux lui permettant de se situer au regard de son obligation d'emploi, de repérer les enjeux qui fonderont sa démarche et de définir des objectifs à atteindre en tenant compte des leviers et des freins identifiés.

Cet état des lieux peut être réalisé en interne ou délégué à un cabinet de conseil. Dans le deuxième cas, si l'entreprise emploie plus de 250 salariés, elle peut de-

mander un financement Agefiph pour la réalisation d'un diagnostic conseil approfondi.

Négocier un accord avec les partenaires sociaux

Sur la base de l'état des lieux, l'entreprise peut faire le choix de négocier un accord avec les partenaires sociaux pour définir une feuille de route. L'accord peut s'appliquer à l'entreprise, à un groupe. Il existe également des accords de branche.

S'il reçoit l'agrément de la Direccte, l'accord devient exonératoire.

Pendant toute sa durée (limitée à 3 ans, renouvelable une seule fois pour les accords signés à partir 1^{er} janvier 2020), l'entreprise est dispensée du versement de la contribution : elle en affecte le montant au financement de l'accord. En contrepartie, elle renonce aux aides financières de l'Agefiph.

À savoir

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent solliciter les services de l'Agefiph à tout moment pour définir un plan d'action à leur mesure et bénéficier d'un accompagnement dans leur démarche. (www.agefiph.fr)



Pour bénéficier de l'agrément, l'accord d'entreprise doit comporter a minima un plan d'embauche et un plan de maintien en emploi, assortis d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Il peut également prévoir des actions de formation, de sensibilisation, de pilotage et de suivi et des partenariats avec le secteur de travail adapté et protégé et des travailleurs indépendants handicapés.

Une convention pour structurer sa démarche

Avant de s'engager sur la voie d'un accord, l'entreprise peut choisir de signer une convention avec l'Agefiph. Elle s'engage alors sur un plan d'action, d'une durée de un à trois ans, intégrant les diffé-

rentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi (recrutement, maintien, sous-traitance, achats auprès du secteur adapté et protégé). L'Agefiph assure un accompagnement et cofinance les actions engagées. L'objectif est d'aider l'entreprise à structurer sa démarche de manière à pérenniser son engagement. Cette mesure ne concerne que les entreprises privées de plus de 250 salariés. Les employeurs publics souhaitant structurer leur démarche en direction des personnes en situation de handicap peuvent signer une convention avec le FIPHFP. Ils s'engagent à mettre en œuvre une série d'actions déterminées. En contrepartie, le FIPHFP finance les actions engagées dans le cadre d'un budget prédéfini.

PENSER L'ACCESSIBILITÉ À 360 DEGRÉS

AU REGARD DE LA LOI, L'ACCESSIBILITÉ REPOSE SUR LA CAPACITÉ D'UNE ENTREPRISE OU D'UN ÉTABLISSEMENT RECEVANT DU PUBLIC À ACCUEILLIR TOUS SES USAGERS : EMPLOYÉS, PRESTATAIRES, CLIENTS. ENCORE FAUT-IL PENSER À TOUTES LES SITUATIONS DE HANDICAP !

La réglementation en matière d'accessibilité varie selon le type de locaux (neufs ou anciens) et leur destination (professionnels, ouverts au public...). Dans tous les cas, les efforts réalisés en termes d'accessibilité constituent le meilleur témoignage de la volonté de l'entreprise d'accueillir tous les publics sans discrimination et de s'inscrire dans une démarche inclusive.

La pratique montre par ailleurs que l'accessibilité revêt une certaine universalité : ce qui est un besoin pour certains devient un confort pour les autres.

QUE RECOUVRE L'ACCESSIBILITÉ ?

L'accessibilité vise à offrir aux personnes en situation de handicap des conditions d'accès identiques ou, à défaut, une qualité d'usage équivalente à celle proposées aux personnes valides.

- Circuler avec la plus grande autonomie possible ;

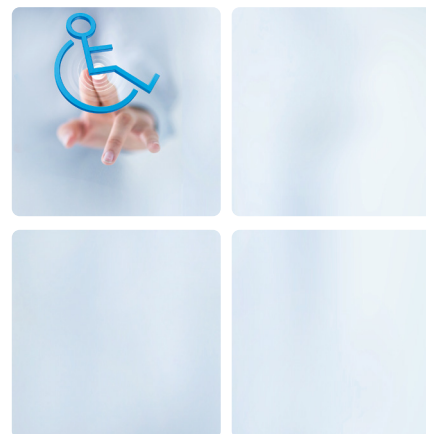
- Accéder aux locaux et équipements ;
- Utiliser les équipements et les prestations (y compris numériques) ;
- Se repérer ;
- Communiquer.

Il existe des solutions techniques adaptées à chaque situation. Mais l'accessibilité passe également par la qualité de l'accueil, l'attention et la bienveillance à l'égard des personnes accueillies, des attitudes et des comportements adaptés.

Par exemple :

- S'adresser directement à la personne et non à son accompagnateur, s'il y en a un.
- Être ouvert aux demandes et aux besoins de la personne, sans chercher à s'imposer à elle.

Accueillir une personne en situation de handicap exige parfois de lui accorder davantage de temps qu'à un autre interlocuteur.



PRENDRE EN COMPTE TOUTES LES SITUATIONS

Penser l'accessibilité suppose d'apporter des réponses à toutes les situations de handicap.

Handicap moteur

- Faciliter et sécuriser les déplacements grâce à des aménagements adéquats (plans inclinés, largeur des portes...);
- Tenir compte de la fatigabilité des personnes (stationnement réservé, chemins adaptés...)

Handicap auditif

- Proposer un accueil en Langue des signes française (LSF) ou en Langage Parlé Complété (LPC) ;
- S'adapter aux besoins de la personne (prise en compte de la lecture labiale, langage corporel...);
- Recours à l'écrit, signalétique, affichage
- Solutions techniques : tablettes, visio-interprétation ou encore boucles

magnétiques pour les personnes appareillées.

Handicap visuel

- Cheminement adapté sans obstacle ;
- Inscriptions en braille, bandes de guidage au sol, dispositifs sonores...
- Outils numériques : géolocalisation, lecture d'écran ;
- Accueil des chiens guides.

Handicap intellectuel/cognitif

- Proposer un accueil bienveillant, rassurant et une écoute attentive ;
- S'exprimer de façon simple et intelligible, prendre le temps de donner des explications ;
- Faciliter les repérages via une signalétique adaptée (pictogrammes, codes couleurs...)
- Faciliter la compréhension en proposant des documents, des outils numériques et des contenus internet faciles à lire et à comprendre (FALC).

Le saviez-vous ?

L'accessibilité des personnes en situation de handicap intellectuel est souvent oubliée. Pour la promouvoir, l'Unapei a créé la « certification » S3A (symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité). Elle peut vous accompagner dans cette démarche (www.unapei.org - rub. « Nos combats » / Accessibilité)

ALTERNANCE ET HANDICAP, QUELS AVANTAGES ?

ENCOURAGÉE PAR LES POUVOIRS PUBLICS, LA FORMATION EN ALTERNANCE EST CONSIDÉRÉE COMME UN OUTIL DE RECRUTEMENT EFFICACE ET UNE VOIE D'INSERTION OU DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL PARTICULIÈREMENT ADAPTÉE AU PUBLIC HANDICAPÉ.

UNE VOIE PRIVILÉGIÉE POUR ACCÉDER À L'EMPLOI OU RECRUTER

L'alternance est unanimement reconnue comme une voie d'accès privilégiée à l'emploi et un moyen de recrutement efficace.

Côté alternant, la formule permet :

- de prendre pied progressivement dans le monde du travail ;
- de se former sur tous les métiers en étant rémunéré ;
- d'acquérir les compétences théoriques et pratiques recherchées sur le marché ;
- d'accéder à une qualification reconnue, du CAP au master.

Côté employeur, elle donne l'opportunité :

- de repérer et de former un futur salarié tout en l'intégrant à la vie et à la culture de l'entreprise ;
- de s'inscrire dans une démarche encouragée par les pouvoirs publics à travers de nombreuses mesures incitatives : aides nationales et régionales,

exonérations de charges, avantages fiscaux ;

- de répondre à une obligation légale : les entreprises de plus de 250 salariés doivent en effet compter 5% d'alternants.

QUELLES MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES ?

Des dispositions visent à faciliter l'accès des personnes handicapées à l'alternance sur les deux types de contrats existants que sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation :

- aucune limite d'âge supérieure ;
- possibilité de prolongation de la durée du contrat d'apprentissage d'un an, sur dérogation ;



L'ALTERNANCE EN BREF

	APPRENTISSAGE	PROFESSIONNALISATION
Âge	À partir de 16 ans et sans limite d'âge pour les personnes handicapées	
Durée	De 6 mois à 3 ans (+ 1 an pour les personnes handicapées) ou en CDI	De 6 mois à 1 an, voire 3 ans dans certains cas, ou en CDI
Temps de formation hors entreprise	Au moins 25% de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage	Entre 15% et 25% de la durée du contrat et ≥ à 150 h
Qualification visée	CAP, BAC, BTS, Licence, Master ou titre enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles.	Diplôme, titre professionnel, certificat de qualification professionnelle (CQP) ou qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.
Rémunération	Entre 27% et 100% du Smic suivant l'année de formation et l'âge de l'alternant	Entre 55% et 100% du Smic suivant l'âge de l'alternant et niveau de formation.
<p>À savoir : pour une information complète, consultez le portail Alternance du ministère du Travail (www.alternance.emploi.gouv.fr). Les mesures spécifiques liées au handicap sont détaillées sur le site www.agefiph.fr</p>		

- possibilité d'aménagement du temps de travail et du déroulement de la formation (adaptations pédagogiques) selon les besoins.
- financement d'aménagements sur le poste de travail et au centre de formation. Enfin, pour sécuriser la démarche, différents dispositifs préalables à l'alternance sont accessibles via France Travail, Cap emploi et les missions locales : méthode de recrutement par simulation (MRS), mise en situation (PMSMP), préparation opérationnelle à l'emploi (POE), formations préqualifiantes...

En complément des aides de droit commun, différentes aides financières sont dispensées par l'Agefiph (secteur privé) et le FIPHFP (fonction publique) :

- aides à la signature d'un contrat d'alternance (pour l'alternant et l'entreprise) ;
- aide à la pérennisation suite au contrat d'alternance (pour l'employeur) ;
- aides au tutorat ;
- aides personnelles diverses pour l'alternant (transports, mesures d'accompagnement...) ;

À savoir

Les alternants en situation de handicap présents dans l'entreprise peuvent être comptabilisés au titre de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

QUELS LEVIERS POUR AGIR CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

LE STRESS PROFESSIONNEL ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX REPRÉSENTENT UN COÛT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE IMPORTANT. LA MEILLEURE PARADE POUR LES PRÉVENIR : DÉPLOYER UNE POLITIQUE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.

Quelles sont les causes des risques psychosociaux (RPS) ?

Le travail peut être un véritable facteur d'épanouissement personnel et de bien-être dès l'instant où il est réalisé dans des conditions garantissant, pour le salarié, un bon équilibre entre :

- le sens donné aux missions qui lui sont confiées (valeurs éthiques, qualité du travail) ;
- les moyens et l'autonomie accordés pour les réaliser ;
- la qualité de l'environnement et des relations de travail ;
- la qualité du management ;
- la reconnaissance accordées pour le travail accompli.

La logique de gestion de l'entreprise ne

prend pas toujours en compte ces différentes dimensions. Elle peut générer des situations de contradictions et de tensions dans le travail susceptibles de mettre en danger le salarié. Ce danger est désigné sous le terme générique de « risques psychosociaux » (RPS).

Quelles conséquences pour la santé ?

Les RPS et le stress professionnel génèrent trois types d'effets sur la santé :

- **Les troubles psychiques** : ils se manifestent d'abord par un excès de fatigue, des troubles du sommeil, de l'anxiété, de la nervosité, de l'angoisse, et peuvent conduire à la dépression (visible ou non) dont les conséquences sont variées : addictions, désocialisation, désinsertion, ruptures familiales, suicides...
- **Les troubles musculo-squelettiques (TMS)**. Les TMS, qui affectent les muscles, les os et les ligaments, sont liées à des contraintes professionnelles répétitives et à certaines positions du corps.



est aujourd'hui établi que ces troubles physiques sont amplifiés et aggravés par le stress.

- **Les effets somatiques**. Les troubles psychiques entraînent également des manifestations organiques diverses. Ils touchent les systèmes cardiovasculaire, digestif, endocrinien, la peau, le système nerveux et peuvent être à l'origine d'allergies diverses. Des relations ont été établies entre le stress, les troubles du système immunitaire et même la survenue de cancers.

Quelles pistes pour agir ?

Le principal levier d'action contre les RPS est la qualité de vie au travail, entendue comme un ensemble de mesures visant à réguler la relation des salariés au travail tout en garantissant la performance de l'entreprise.

Les pistes d'actions sont nombreuses :

- **Développer une organisation de travail cohérente** : juste répartition des charges, objectifs raisonnables, lutte contre les dysfonctionnements...
- **Favoriser l'autonomie et la participation** : accorder des marges de manœuvre aux salariés, les impliquer

dans l'organisation du travail, favoriser l'initiative et l'expression.

- **Éviter l'isolement** : cohésion d'équipe, coopération et pratiques d'entraide, soutien de la hiérarchie face aux difficultés, droit à l'erreur, accompagnement au changement.
- **Garantir la reconnaissance** : autonomie et reconnaissance de l'expertise des salariés, participation aux décisions, accès à la formation et montée en compétences, reconnaissance monétaire.
- **Donner du sens** : expliquer les objectifs, donner les moyens de réaliser un travail de qualité, respecter des valeurs des salariés.
- **Améliorer l'environnement de travail et les conditions d'emploi** : adaptation des espaces de travail, des moyens techniques, convivialité, conciliation vie privée/vie professionnelles, travail à distance...
- **Soutenir l'encadrement, former les managers** : dirigeants et encadrants jouent un rôle charnière dans le déploiement de la qualité de vie au travail. Ils doivent être formés aux enjeux et se voir accorder les moyens nécessaires.

À savoir : selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, le stress serait à l'origine de 50 à 60% de l'ensemble des journées de travail perdues.

À savoir

Tous les salariés, quel que soit leur position hiérarchique, leur genre, leur âge ou leur métier peuvent y être exposés à un moment donné de leur carrière.

COMMENT AGIR FACE AUX MALADIES CHRONIQUES ÉVOLUTIVES ?

LES MALADIES CHRONIQUES ÉVOLUTIVES TOUCHENT UNE PART DE PLUS EN PLUS IMPORTANTE DE LA POPULATION ACTIVE. POUR LES ENTREPRISES, ELLES POSENT DE NOMBREUSES QUESTIONS EN TERMES D'ORGANISATION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.

Qu'entend-on par maladies chroniques évolutives ?

Une maladie chronique évolutive (MCE) est une maladie de longue durée, nécessitant une prise en charge sur plusieurs années. Elle est souvent associée à une invalidité et à la menace de complications graves.

Le champ des MCE recouvre des pathologies très diverses telles que le diabète, la sclérose en plaque, le sida, certaines maladies mentales ou encore des altérations anatomiques et fonctionnelles (maladies cardio-vasculaires, polyarthrites rhumatoïdes...). Le cancer est assimilé aux MCE.

Ces maladies invalidantes sont généralement invisibles et présentent des caractéristiques communes :

- une limitation fonctionnelle des activités ou de la participation sociale ;
- une dépendance vis-à-vis d'un médicament, d'un régime, d'une assistance ;
- la nécessité de s'inscrire dans un parcours de soin médico-social.

Pourquoi l'entreprise est-elle concernée ?

En France, 15 millions de personnes (soit 15% de la population active) sont atteintes de maladies chroniques. 80% ont un emploi au moment du diagnostic de la maladie.

Deux ans plus tard, une personne sur trois a perdu ou quitté son emploi, ou est en arrêt maladie.

Le vieillissement de la population active et la plus forte probabilité de contracter une maladie chronique avec l'âge ne font qu'accentuer le phénomène.

Les implications pour l'entreprise sont

LES MALADIES CHRONIQUES ÉVOLUTIVES EN CHIFFRES



20%

de la population française est atteinte de MCE



80%

des MCE ont des effets invisibles



80%

des personnes ont un emploi au moment du diagnostic



1/3

des personnes ne sont plus à leur poste 2 ans après le diagnostic



355 000

nouveaux cas de cancer sont diagnostiqués chaque année, soit deux fois plus qu'il y a 30 ans

nombreuses :

- au plan managérial : accompagnement des salariés concernés, gestion de l'absentéisme, répartition de la charge de travail, gestion des incompréhensions et des tensions dans les équipes ;
- au plan RH : gestion des restrictions d'aptitudes, licenciements pour inaptitudes ;
- au plan économique : impact sur la qualité du travail et sur la productivité.

Comment l'entreprise peut-elle agir ?

Grâce aux progrès médicaux, de plus en plus de personnes atteintes de MCE continuent de travailler malgré la maladie. Pour l'entreprise, cette évolution s'accompagne donc d'un véritable enjeu en termes de maintien en emploi.

Pour agir efficacement, elle peut activer plusieurs leviers :

- engager une démarche de prévention ;
- communiquer pour rassurer les salariés

et faire sortir les MCE de l'invisibilité ;

- anticiper pour mieux réguler les problèmes d'absentéisme et d'inaptitude ;
- engager une stratégie d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail ;
- passer d'une démarche individuelle de maintien en emploi à une politique globale et cohérente, associant les principaux acteurs : DRH, service de santé au travail, management de proximité, partenaires sociaux.

Pour en savoir plus

www.anact.fr

www.e-cancer.fr

www.canceratwork.com

www.maladies-chroniques.fr

À savoir

Une personne atteinte d'une MCE peut bénéficier d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), accordée pour une durée de un à cinq ans. Celle-ci ouvre droit à des aides au titre du maintien dans l'emploi.

COMMENT ABORDER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS ?

MIEUX VAUT NE PAS ATTENDRE LES DERNIÈRES ANNÉES DE LA VIE PROFESSIONNELLE D'UN SALARIÉ POUR SE PRÉOCCUPER DE SON MAINTIEN EN EMPLOI. AGIR EN AMONT PERMET D'ÉLARGIR LES MARGES DE MANŒUVRE.

En raison de l'allongement de la vie professionnelle, la question du maintien en emploi des seniors est désormais une priorité. Elle fait l'objet d'une mobilisation importante de la part de l'Etat, des régions et des partenaires sociaux, et figure par ailleurs dans les obligations des employeurs à travers le déploiement d'accords d'entreprises et de plans d'action.

Anticiper la fin de carrière

Faute d'anticipation dans la gestion des seniors et du fait, notamment, du cloisonnement des politiques RH et des démarches de prévention, beaucoup d'entreprises se retrouvent confrontées à des situations qui peuvent s'avérer coûteuses : inaptitudes médicales

traitées dans l'urgence, désengagement des salariés concernés, absentéisme... Sans compter les pertes de savoir-faire induites.

C'est pourtant tout au long de la vie professionnelle, et en particulier à partir de 45 ans, que se prépare l'emploi des seniors, à travers :

- l'adaptation des conditions de travail et la prise en compte du vieillissement dans le cadre des politiques de prévention et de santé au travail ;
- la prise en compte des souhaits d'évolution professionnelles des salariés ;
- la facilitation des mobilités et des transitions professionnelles favorables au maintien en emploi.

Accompagner la fin de carrière

La valorisation de l'expérience et le développement des compétences, en particulier chez les personnes les moins qualifiées, sont des éléments-clés de la gestion des fins de carrière.

En matière de formation, il n'existe pas de mesures dédiées mais certains dispositifs peuvent s'avérer utiles :

- la reconversion ou promotion par l'alter-nance (Pro-A) ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Le bilan de compétences ;
- L'Action de formation en situation de travail (Afest) pour se former sur son lieu de travail grâce à des mises en situation professionnelles.

Des aménagements à la carte peuvent par ailleurs être envisagés :

- la retraite progressive permet au salarié de percevoir une partie de ses pensions de retraite tout en conservant une activité à temps partiel ;
- le mécénat de compétences offre au collaborateur l'opportunité de valoriser son expérience et d'être utile en dehors de l'entreprise tout en participant à votre démarche RSE ;
- le travail à temps partagé donne la possibilité à la personne d'effectuer des missions pour plusieurs entreprises – souvent des PME – n'ayant pas les moyens d'employer un salarié à plein temps. Et pourquoi pas chez un sous-traitant ?

Recruter un senior

Pour faire face à la pénurie de compé-

tences et de main d'œuvre dans certains secteurs, il peut être intéressant de se tourner vers des salariés seniors. Ils disposent des savoir-faire et des savoir-être que vous recherchez et aspirent à une stabilité professionnelle en attendant l'âge de la retraite.

Chez les 60-64 ans,

un salarié sur trois est encore en activité à l'heure de la retraite.

Des aides et des dispositifs existent pour faciliter leur retour à l'emploi. Par exemple :

- l'aide de l'État pour toute embauche d'un demandeur d'emploi âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.
- le CDD senior, réservé aux plus de 57 ans et dont la durée maximale (renouvellement inclus) peut être portée à 36 mois.

À noter : les salariés seniors inscrits à France Travail peuvent bénéficier de dispositifs comme les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ou l'action de formation préalable au recrutement (AFPR).



À savoir

Dans le cadre de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), les travailleurs handicapés de 50 ans et plus sont affectés d'un coefficient de valorisation de 1,5 (au lieu de 1). Cette valorisation spécifique permet de réduire le montant final de votre contribution.

DIVERSITÉ & INCLUSION : COMMENT MESURER POUR PROGRESSER ?

SI INITIER UNE POLITIQUE DIVERSITÉ & INCLUSION S'AVÈRE STRATÉGIQUE POUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES, L'ÉVALUER L'EST TOUT AUTANT. MESURER PERMET DE STRUCTURER LE DÉBAT EN FOURNISSANT DES DONNÉES, DES ARGUMENTS, À DES FINS DE CHANGEMENT. QUELS MOYENS METTRE EN PLACE ?

Corriger des pratiques RH dans le but de réduire les risques discriminatoires implique de faire évoluer certaines façons de penser et d'agir. Il est donc primordial d'inscrire les évaluations dans la durée et dans une démarche d'amélioration continue.

Évaluer les procédures de recrutement

Le testing. Le « test de discrimination » consiste à proposer pour un même emploi des candidatures fictives au

contenu équivalent, excepté un critère (sexe, origine, âge, lieu de résidence ...). Son but est de mesurer l'impact éventuel que peut avoir le critère visé sur les choix des recruteurs.

L'analyse de la composition et de la sélection des candidatures reçues au regard de critères de rejet ou de sélection d'une candidature, tels que le niveau d'étude, l'expérience professionnelle ou les compétences requises sur le poste à pourvoir.

Comment engager son propre diagnostic en interne ?

- 1 **Questionner** ses processus
- 2 **Identifier** l'intérêt, les objectifs et le périmètre d'un diagnostic statistique
- 3 **Vérifier** la qualité des données disponibles pour s'assurer de sa faisabilité
- 4 **Identifier** les partenaires à mobiliser en interne (direction, SIRH, DRH, IRP...)
- 5 **Définir** un plan de restitution des résultats
- 6 **Communiquer** les résultats en interne et en externe
- 7 **Mettre en place** un plan d'action pour valoriser les bonnes pratiques
- 8 **Appliquer** des mesures correctrices et mesurer les progrès obtenus spécifique permet de réduire le montant final de votre contribution.



Réaliser un audit des procédures et des pratiques RH

L'audit des risques discriminatoires. Afin d'identifier les bonnes pratiques déjà en place ou celles risquant de produire des inégalités, une analyse des procédures et des pratiques RH peut être recommandée.

Ex. 1.

L'analyse de la répartition des salariés à une date donnée par poste de travail et niveaux hiérarchiques en tenant compte de critères pouvant légitimer l'accès ou non à un poste (niveau d'étude, formations suivies, date d'entrée ...)

Ex.2.

Le suivi et la comparaison des carrières, en s'intéressant notamment au renouvellement des contrats, à l'évolution des situations professionnelles et à l'accès à certaines fonctions ou niveaux hiérarchiques. Son but est d'évaluer si des freins à l'évolution professionnelle de certains collaborateurs sont/ont été à l'œuvre.

Interroger les perceptions et le vécu des salariés sur les discriminations

Cette action peut s'envisager dans le cadre d'une enquête par entretien ou par questionnaire et afin de savoir si des salarié.es ont été, se sentent ou se sont senti.e.s victimes / témoins d'une discrimination ou d'un traitement défavorable sur leur lieu de travail.

Et après ?

Communiquer sur l'existence de ces évaluations est déjà une manière de sensibiliser les équipes aux enjeux de non-discrimination. Certaines entreprises vont plus loin et utilisent les diagnostics à des fins pédagogiques en liant leurs résultats à leurs programmes de formation.

Ils peuvent en faire aussi un élément de management et s'en servent pour mobiliser les managers sur ces questions.

LABELS ET AGRÉMENTS, COMMENT S'Y REPÉRER ? QUELLES CERTIFICATIONS CHOISIR ?

OPTER POUR UN LABEL, UN AGRÉMENT OU UNE CERTIFICATION EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ & D'INCLUSION PEUT CONTRIBUER À RENFORCER SON IMAGE DE MARQUE EMPLOYEUR, RÉPONDRE AUX ATTENTES DES PARTIES PRENANTES, SE CONFORMER AUX OBLIGATIONS LÉGALES, AMÉLIORER SA PERFORMANCE ET RÉDUIRE LES RISQUES ASSOCIÉS À DES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES. LESQUELS CHOISIR ?

S'il existe une large variété de chartes et de labels, c'est dans le but de répondre aux besoins spécifiques des organisations en matière de diversité et d'inclusion selon leurs valeurs, leurs priorités et les populations qu'elles cherchent à soutenir et à intégrer dans leur effectif.

LES CHARTES

- **Charte de la diversité.** C'est l'un des textes fondateurs (2004) en matière de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination dans l'emploi. Plus de 3 800 représentant.es d'organisations en sont aujourd'hui signataires.
- **Charte d'engagement LGTB +.** Adossée à 15 articles, elle encourage les entreprises à inclure les thématiques de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans le cadre de leur politique diversité.

• Charte Entreprise et Handicap.

Articulée autour de 10 principes, elle sert de référence aux organisations pour conjuguer la réussite de l'entreprise et l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel.

LES LABELS

- **Label diversité.** Créé par l'État en 2008 et mis en œuvre par AFNOR Certification, il reconnaît l'engagement d'un organisme dans la promotion de la diversité et de la non-discrimination. Il ne signale pas une situation parfaite mais récompense les actions déjà réalisées et encourage à progresser.
- **Label Égalité professionnelle.** Créé en 2004 par l'État lui aussi, ce label, également décerné par l'AFNOR, valorise l'exemplarité des pratiques d'organismes



privés ou publics en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est adapté à toute entreprise qui cherche à lutter contre les discriminations de genre et à favoriser la parité dans leurs effectifs.

- **Label GEES** (Gender Equality - European Standard) et **GEEIS** (International) Diversity. Certifié par la Bureau Veritas Certification, c'est le premier label européen à favoriser le développement d'une culture commune de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes partout où l'organisation est implantée (maison-mère et au moins une filiale).

- **Label Happy Candidates.** Délivré par Choose My Company, ce label indépendant valorise les entreprises qui accueillent le mieux les candidats pendant leur processus de recrutement.

- **Label B-Corp.** Par son approche holistique, ce label délivré par l'ONG indépendante B-Lab convient aux entreprises désireuses de démontrer un en-

gagement global à l'égard de la diversité, l'inclusion, l'égalité des genres mais aussi leur responsabilité sociale et environnementale selon 5 critères

- **Label Terrain d'Égalité.** Ce label d'État s'adresse aux organisateurs de grands événements sportifs internationaux (GESI). Il vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes d'une part et, d'autre part, à prévenir et lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans le domaine de l'événementiel sportif.

Charte ou label ?

La signature d'une charte se fait sans conditions préalables si ce n'est un engagement volontaire de la part de l'organisme et/ou de sa son représentante.e. L'obtention d'un label est plus sélective. Il peut être avantageux de se faire épauler par des partenaires spécialisés.

LGBTQIA+ : MIEUX INCLURE DANS L'EMPLOI EN EUROPE ET DANS LE MONDE

A L'ÉCHELLE INTERNATIONALE ET EN MATIÈRE D'EMPLOI, LES PERSONNES LGBTQIA+ SUBISSENT DES SORTS CONTRASTÉS SELON LEUR PAYS D'APPARTENANCE. OÙ EN EST-ON SUR LA LÉGISLATION ET LES ACTIONS POUR LEUR INCLUSION EN EUROPE ET DANS LE MONDE ? PETIT ÉTAT DES LIEUX.

Depuis 2003, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle des personnes sur le lieu de travail est illégale dans l'Union Européenne. La directive 2007/78/CE dite directive « Égalité de traitement en matière d'emploi » transposée depuis en droit interne va plus loin. Elle interdit la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle. Cette législation oblige tous les pays de l'UE à fournir une protection juridique (législation, mécanismes de plainte et de réparation, organismes de surveillance et de mise en application, sensibilisation et éducation) contre les discriminations liées à une demande d'emploi, de promotion et de formation, ainsi qu'aux conditions de travail, rémunérations et licenciements.

L'UE DÉCLARÉE ZONE DE LIBERTÉ LGBTQIA+

L'expérience quotidienne des personnes

LGBTQIA+ varie considérablement à travers l'UE. Même si l'acceptation sociale des personnes LGBTQIA+ est passée de 71% en 2015 à 76% en 2019, elle a en réalité diminué dans neuf États membres. Ce recul a incité les députés européens à adopter le 11 mars 2021 une résolution qui reconnaît l'ensemble du territoire européen comme « zone de liberté LGBTQIA+ ».

STRATÉGIE D'ÉGALITÉ 2020-2025

Quelques mois plus tôt, le 12 novembre 2020, l'UE présentait sa première stratégie d'égalité en faveur des personnes LGBTQIA+, valable jusqu'en 2025. A travers ce texte commun, la Commission européenne encourage la gestion de la diversité à travers la plateforme européenne des chartes de la diversité (26 pays signataires).



La Commission soutient également l'utilisation du Fonds social européen (FSE+) pour améliorer la situation des personnes LGBTQIA+ marginalisées sur le plan socio-économique et encouragera l'échange de bonnes pratiques entre les États membres. Les entreprises sociales sont invitées à jouer un rôle clé dans la lutte contre la discrimination envers les personnes LGBTQIA+ en développant des programmes d'inclusion.

LE CADRE INTERNATIONAL

En décembre 2020, 81 États membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU) garantissaient une protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi (ILGA World 2020). La Déclaration universelle des droits

de l'homme (1948) reconnaît que la discrimination constitue une violation des droits de l'homme. Les normes internationales du travail de l'OIT s'appliquent à tous les travailleurs, sauf mention contraire expressément contenue dans leurs dispositions.

Le cas de l'Afrique du Sud

En 2017, le Forum sud-africain de management des LGBT+ a été lancé pour créer des lieux de travail sûrs et équitables dans tout le pays. Il publie chaque semestre un indice national de l'égalité au travail qui constitue un cadre de référence concret et local. Plus de 150 000 personnes employées au sein d'une trentaine d'entreprises sont concernées aujourd'hui.

ENSEMBLE,
ŒUVRONS POUR
**UNE ENTREPRISE
INCLUSIVE**

Ce kit de sensibilisation
a été réalisé par
Les Echos-Le Parisien Événements,
organisateur d'Inclusiv'Day

