

7 CONSEILS

1

COMMENCEZ PAR FAIRE LE POINT SUR LA SITUATION DE VOTRE ENTREPRISE, CELLE DES SALARIÉS EN POSTE ET IDENTIFIER LES AXES DE TRAVAIL POSSIBLES

Votre conseiller OPCO Mobilités peut vous accompagner et vous orienter.

2

AFFIRMEZ LA VOLONTÉ DE VOTRE ENTREPRISE D'AGIR EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES ET FAITES-LA CONNAÎTRE À VOS SALARIÉS ET VOS PARTENAIRES

→ **Partagez les choix de votre entreprise avec vos salariés**, le sens qu'elle donne à la démarche.

Menez des actions de sensibilisation au handicap auprès des salariés .

LE SAVIEZ-VOUS ? *Pour les entreprises de Transports routiers, l'organisme de prévoyance Carcept Prev propose des actions de sensibilisation en entreprise.*

→ **Faites connaître vos ambitions et vos engagements :**

- à vos partenaires et clients,
- au médecin du travail et aux équipes de santé au travail,
- à vos partenaires emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, agences d'intérim ou de recrutement...).

→ **Relayez vos messages dans votre communication d'entreprise** (sites internet, plaquette de présentation de vos services/ vos activités, offres d'emploi, propositions clients, interviews....)

→ **Affichez des informations** sur les visites de pré reprise, la RQTH*, les aides de l'Agefiph, les interlocuteurs internes...

3

ENGAGEZ DES DÉMARCHES PROACTIVES POUR ATTIRER DES CANDIDATS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE CADRE DE VOS RECRUTEMENTS

Prenez l'initiative de mobiliser vos partenaires emplois (Pôle Emploi, Missions locales et plus particulièrement les réseaux de placement spécialisés Cap Emploi) pour vous aider à trouver des candidats correspondant à vos attentes en matière de compétences et de savoir-être.

Publiez vos offres d'emploi sur le site de l'Agefiph et/ou autres sites d'emploi spécialisés. D'autres conseils dans la fiche 7 (Comment recruter et intégrer un salarié handicapé?)

4

INVITEZ LES SALARIÉS EN DIFFICULTÉ DE SANTÉ OU RECONNUS HANDICAPÉS À SE DÉCLARER AFIN QUE VOUS PUISSIEZ, ENSEMBLE, METTRE EN PLACE TOUTES LES MESURES UTILES POUR LEUR MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Certains de vos salariés sont peut-être déjà reconnus handicapés et ne vous en ont pas informé pour des raisons personnelles ou professionnelles.

D'autres rencontrent peut-être des problèmes de santé et n'osent pas aborder avec vous les impacts de leur situation sur l'exercice de leur activité professionnelle. Il est important de les mettre en confiance et de leur apporter des informations utiles et claires pour les rassurer. (voir dépliants salariés)

5

DÉVELOPPEZ DES PARTENARIATS AVEC DES ENTREPRISES ET SOUS-TRAITANTS ENGAGÉS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Travailler avec des ESAT* et Entreprises Adaptées**, ou des travailleurs indépendants en situation de handicap est un moyen de contribuer à l'emploi des personnes concernées.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, cela permet de réduire sa contribution.



BON À SAVOIR : Donnez la priorité aux prestations de service plutôt qu'à l'achat de fournitures, le coût des matières premières n'étant pas valorisable dans votre DOETH.

6

ORGANISEZ UN ACCOMPAGNEMENT DANS LE TEMPS DES PERSONNES FRAGILISÉES DANS LEUR EMPLOI POUR DES RAISONS DE SANTÉ OU DE HANDICAP

Des échanges réguliers peuvent être mis en place avec les salariés concernés pour faire le point sur leur situation, l'état de santé pouvant varier dans le temps ainsi que les besoins de compensation nécessaires. Vous pouvez également vous organiser pour :

→ Sensibiliser les responsables de proximité au repérage précoce des salariés en difficulté et organiser un circuit de remontée d'informations.

→ Suivre les dates de fin de validité des reconnaissances de handicap, ce qui permet d'anticiper auprès des salariés les demandes de renouvellement.



7

VOUS POUVEZ ALLER PLUS LOIN EN STRUCTURANT UNE POLITIQUE D'EMPLOI HANDICAP DANS LE CADRE D'UN ACCORD AGRÉÉ OU D'UNE CONVENTION AVEC L'AGEFIPH

Une démarche coordonnée dans le cadre d'une politique handicap pilotée par un référent s'avère pertinente pour plus d'efficacité.

L'entreprise s'engage sur un plan d'embauche, de maintien en emploi, de montée en emploi en qualification des salariés handicapés au travers d'une convention Agefiph ou d'un accord agréé par la Direccte. En contrepartie de résultats effectifs et d'actions ciblées, l'entreprise bénéficie dans le cadre de la convention Agefiph d'un co-financement significatif.

Dans le cas d'un accord agréé, l'entreprise est dispensée du versement de sa contribution à l'Agefiph. Elle est tenue d'utiliser le montant de la contribution pour atteindre les objectifs de recrutement ou de maintien sur lesquels elle s'est engagée avec les représentants syndicaux. À compter du 1^{er} janvier 2020, l'accord est limité à 3 ans et ne peut être renouvelé qu'une seule fois.

(*) ESAT = Etablissement et Services d'Aide par le travail (établissement médico-social appelé aussi « Milieu protégé »)
(**) EA = Entreprise Adaptée (agrément du ministère du travail - milieu ordinaire de travail - emploie au moins 80% de travailleurs handicapés)