



Les clés pour impliquer les acteurs de l'entreprise

1. CLÉS POUR IMPLIQUER LA DIRECTION GÉNÉRALE / LA DRH

Pourquoi est-il nécessaire d'impliquer la DG/la DRH ?

→ La politique handicap doit être portée au plus haut niveau pour que l'ensemble du management s'implique également.

→ La DRH et la DG sont en capacité de fixer des objectifs (variables, résultats opérationnels,...).

→ La DRH et la DG sont garantes des processus internes. Or, pour que la politique soit pérenne, la notion de handicap doit être intégrée dans l'ensemble des processus de l'entreprise: recrutement, intégration, formation, dispositifs d'alternance, entretiens annuel d'évaluation, achats...

Comment agir ?

ACTIONS

Doter les codir d'arguments de conviction

COMMENTAIRES

→ L'intégration ou le maintien dans l'emploi des salariés handicapés renvoie à des enjeux qui touchent à toutes les problématiques auxquelles est confrontée l'entreprise: engagement citoyen, politique de diversité, gestion des ressources humaines, image, stratégie financière (réduction de la contribution handicap).

Mener un diagnostic handicap

La réalisation du diagnostic permet:

→ d'impliquer la Direction et les équipes (entretiens, comité de pilotage);

→ d'amorcer la sensibilisation au cours de la phase d'entretiens (état des lieux qualitatif).

→ Cette action peut être prise en charge par l'Agefiph.

2. CLÉS POUR IMPLIQUER LES MANAGERS

Pourquoi est-il nécessaire d'impliquer les managers ?

→ Ils sont souvent le point d'entrée pour le recrutement de collaborateurs handicapés, une évolution de carrière, un aménagement de poste.

→ Leur professionnalisation sur le sujet du handicap entraîne la réussite des actions impulsées par la Mission Handicap...

→ ... et leurs préjugés peuvent la bloquer.

Comment agir ?

ACTIONS

Sensibiliser les managers

→ Le premier pas est de changer le regard sur le handicap. «Un travailleur handicapé est avant tout un professionnel qui a des compétences et qui contribue à l'activité d'un service».

Outiller les managers sur le handicap

→ Formation sur l'intégration de collaborateurs handicapés et la gestion des situations complexes de maintien dans l'emploi de salariés handicapés.

→ Proposer un soutien et des réunions d'échange d'expérience entre pairs.

→ Appuyer le manager en sensibilisant son équipe sur la notion de compensation du handicap pour sécuriser son action.

3. CLÉS POUR IMPLIQUER LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION

Pourquoi est-il nécessaire d'impliquer la direction de la communication ?

→ La qualité de la communication interne joue un rôle capital dans la dynamique de la politique handicap.

→ Pour faire du handicap un sujet porteur de sens en interne, capable de créer du lien de manière transversale.

→ Pour permettre aux collaborateurs de s'impliquer dans les différentes actions menées dans le cadre de la politique handicap (témoignages, participation à des actions de communication/sensibilisation).

Comment agir ?

ACTIONS

Intégrer les communications sur la politique handicap (SEEPH annuelle, sujets ponctuels,...) au plan de communication

→ Si la politique de l'entreprise est récente, s'assurer que son lancement (engagements et objectifs, signature d'accords/de conventions,...) a été relayé dans les supports de communication interne.

→ Répartir les sujets sur l'année: témoignages, articles thématiques (RQTH, actions de l'entreprise,...), temps forts (SEEPH, notamment...).

Mener une réflexion sur la visibilité de cette thématique sur les supports de communication interne, et notamment sur le site intranet

Quelques exemples de questions à se poser:

→ Dans les différentes rubriques «RH» (mobilité interne, formation,...), la politique handicap est-elle mentionnée?

→ Existe-t-il un «espace» dédié au handicap?

Mener une réflexion sur la création d'une identité visuelle propre à la thématique du handicap

→ Créer un logo «Mission Handicap» (avec une école de communication, en lançant un concours interne auprès des collaborateurs).

4. CLÉS POUR IMPLIQUER LES IRP

Pourquoi est-il nécessaire d'impliquer les irp ?

→ Les IRP sont proches des équipes et peuvent être une source d'informations qui maille l'ensemble des établissements.

→ Les IRP sont les parties prenantes des actions de maintien dans l'emploi, peuvent participer à la recherche de solutions et identifier des retombées positives pour le collectif de travail.

→ La thématique handicap peut être un sujet consensuel dans un contexte de négociations difficiles avec les DS.

Comment agir ?

ACTIONS

COMMENTAIRES

Impliquer les membres des IRP, le plus en amont possible, dans la démarche de développement de la politique handicap, pour les rendre acteurs du projet

→ Dès la démarche de diagnostic conseil, les associer aux réflexions:
– soit par la participation aux entretiens dans la phase qualitative,
– soit directement dans le Comité de Pilotage.

Proposer la participation des membres des différentes IRP à des sessions de sensibilisation au handicap pour leur permettre d'identifier les différents leviers d'action de la politique handicap (emploi direct/indirect, politique d'alternance...)

→ Sessions prévues par l'employeur ou sessions prévues par les confédérations syndicales.

Entériner les engagements en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Il existe trois possibilités:

→ signature d'une convention politique d'emploi Agefiph/entreprise;

→ négociation et signature d'un accord interne avec les partenaires sociaux;

→ négociation et signature d'un accord avec les partenaires sociaux soumis à la Direccte pour agrément.