



# Construire les indicateurs de ma politique handicap

○ La mise en place d'une politique handicap constitue un projet d'entreprise à part entière. Une fois le sens et les objectifs de votre politique définis, quels sont les indicateurs à prendre en compte pour mesurer la performance de votre plan d'action et appuyer les décisions quant à l'orientation à donner à votre politique handicap?

## 1. QUELLE DÉMARCHÉ POUR CONSTRUIRE SES INDICATEURS ?

### Pourquoi mettre en place des indicateurs ?

○ La mise en place d'un indicateur répond en premier lieu à un besoin d'information pour s'assurer que le plan d'action défini se déroule correctement, pour corriger un dysfonctionnement (« indicateurs réactifs ») ou pour anticiper un dysfonctionnement (« indicateurs proactifs »).

### À qui l'indicateur est-il destiné ?

○ L'indicateur doit être en lien avec le périmètre des actions de votre politique handicap. Il peut intéresser la DG ou la DRH, les IRP (CSSCT), le SST et/ou d'autres organisations externes (Agefiph, Direccte...).

### Quels indicateurs suivre ?

○ Les indicateurs se construisent en fonction des objectifs définis dans le cadre de votre politique handicap et de l'horizon souhaité pour leur destinataire.

→ **Le long terme**: l'objectif est de mesurer les performances de la stratégie handicap déployée par l'entreprise.

→ **Le moyen terme**: ils consistent à cadrer les performances des actions en comparant les prévisions aux réalités.

→ **Le court terme**: ils concernent le fonctionnement même de l'organisation mise en place dans votre politique handicap.

### Les trois points clés pour juger le degré de pertinence d'un indicateur :

→ il facilite/favorise la prise des décisions;

→ il peut être analysé de manière dynamique;

→ il permet de se comparer en externe.

L'ensemble des indicateurs ainsi réunis permettent la construction d'un tableau de bord. Celui-ci peut être élaboré de manières différentes:

→ pour la globalité du plan d'actions;

→ par thématique;

→ par interlocuteur (DRH, Direccte, IRP...).

### Auprès de qui collecter l'information ?

La collecte des informations peut se faire auprès:

→ de l'équipe RH (exemple: nombre de CV reçus, candidats reçus...);

→ du système d'information RH et/ou du service Paie (exemple: nombre de renouvellements RQTH, fréquence des arrêts maladie...);

→ des différentes directions (exemple: DAF – CA avec le Secteur Adapté et Protégé).

Dans tous les cas, il convient de s'assurer que les personnes qui remplissent le tableau de bord sachent le faire et qu'elles disposent des données nécessaires en temps voulu pour l'établir.

## 2. QUELQUES EXEMPLES D'INDICATEURS POUR LES DIFFÉRENTS AXES DE LA POLITIQUE HANDICAP

Ce tableau reprend les indicateurs les plus fréquemment utilisés mais n'est pas exhaustif.  
À vous de le compléter en fonction de vos objectifs spécifiques.

### Degré de complexité des indicateurs

1. Indicateur simple à mettre en place pour réaliser un premier niveau de suivi.
2. Indicateur permettant d'approfondir le niveau d'information des indicateurs simples.

3. Indicateur complexe nécessitant la construction d'indicateurs simples au préalable ou la compilation de différentes données externes.

### INDICATEURS DE PILOTAGE GLOBAL

AXE DE LA POLITIQUE	INDICATEURS POSSIBLES	OBJECTIF VISÉ	MODE DE RÉALISATION / POINTS DE VIGILANCE	DEGRÉ
<b>Pilotage</b>	Suivi des budgets	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Suivre les dépenses réalisées.</li> <li>→ Suivre les financements demandés.</li> <li>→ Valider le déroulé du plan d'action.</li> </ul>	→ Récupération des factures et ventilation des dépenses par rubrique.	1
	Suivi de la contribution	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Anticiper et préparer les budgets d'un accord.</li> <li>→ Mesurer l'impact des actions réalisées.</li> </ul>	→ Consolidation des DOETH ou projection de DOETH en cours d'année.	1
	Nombre de salariés TH en ETP	→ Vérifier que l'on atteint ses engagements.	→ Deux données peuvent être intéressantes: le nombre de salariés (inscrits à l'effectif) et le nombre en ETP.	1
	Taux d'emploi direct	→ Comparer son taux au taux national (3,8%)*.	→ Nombre de TH en ETP présents dans l'entreprise/effectif assujettissement.	1
	Taux d'emploi global	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Respecter l'obligation légale.</li> <li>→ Vérifier que l'on atteint ses engagements.</li> </ul>	→ Se réalise en agrégeant le taux d'emploi direct et le taux d'emploi indirect.	1
	Taux d'emploi par type de poste	→ Mettre en avant des anomalies éventuelles sur les pratiques de recrutement ou des points de progrès dans l'ouverture des recrutements.	→ Ratio entre nombre de personnes BOE et nombre de personnes valides par type de poste.	2
	Nombre de rencontres avec la Direction	→ Suivre les engagements.		1
	Nombre de rencontres avec les IRP	→ Suivre les engagements (accords/convention).		1
	Taux de promotion BOE/tout public Taux de formation BOE/tout public Évolution salariale BOE/tout public	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Vérifier l'égalité de traitement.</li> <li>→ Identifier des anomalies.</li> <li>→ Respecter l'égalité des chances et contraintes réglementaires de non-discrimination.</li> </ul>	→ Indicateurs obligatoires dans certains accords tripartites. À intégrer dans la réflexion sur les indicateurs Diversité/Égalité des chances.	2

\* Taux d'emploi direct 2015 en UB.

## INDICATEURS RECRUTEMENT / INTÉGRATION

AXE DE LA POLITIQUE	INDICATEURS POSSIBLES	OBJECTIF VISÉ	MODE DE RÉALISATION / POINTS DE VIGILANCE	DEGRÉ
Recrutement/ intégration	Nombre de recrutements (détail par CDI, CDD, alternance)	→ Mesurer l'évolution.	→ SIRH, consolidation des infos auprès des RRH, service Paie.	1
	Nombre de stages, EMT, découvertes métiers (nombre et durée)	→ Mesurer l'évolution.	→ SIRH, consolidation des infos auprès des RRH, service Paie.	1
	Nombre de contrats en alternance en cours	→ Mesurer l'évolution.	→ SIRH, consolidation des infos auprès des RRH, service Paie.	1
	Effort de recrutement	→ Mesurer le nombre de recrutement de personnes BOE/tout public.	→ Peut également se détailler par type de poste.	2
	Suivi de la réalisation des visites médicales pré embauche	→ Respecter l'obligation légale de réalisation effective des visites médicales avant l'embauche.	→ SST, service Paie, SIRH.	2
	Nombre de participations aux forums emploi/salons	→ Suivre les objectifs et leur déploiement. → Mettre en avant les meilleures pratiques/forum.	→ Peut être également regardé par région.	1
	Nombre/taux de candidatures qualifiées, adaptées au poste par canal de recrutement (Cap emploi/Cvthèque Agefiph/forums,...)	→ Évaluer l'efficacité du canal de recrutement.	→ RRH/SIRH/jobboards/forums/salons...	3
	Taux de fidélisation (à 12 mois) ou turn-over/valides	→ Mesurer la qualité du recrutement/ de l'intégration.		3
	Taux transformation CDD en CDI	→ Mesurer la qualité du recrutement/ de l'intégration.	→ SIRH/ADP/service Paie.	3
Taux transformation alternance en CDD ou CDI	→ Mesurer la qualité du recrutement/ de l'intégration.	→ SIRH/ADP/service Paie.	3	

## INDICATEURS MAINTIEN DANS L'EMPLOI

AXE DE LA POLITIQUE	INDICATEURS POSSIBLES	OBJECTIF VISÉ	MODE DE RÉALISATION / POINTS DE VIGILANCE	DEGRÉ
<b>Maintien dans l'emploi</b>	Nombre de licenciements pour inaptitude	→ Mesurer l'efficacité des procédures de maintien.	→ SIRH, consolidation des infos auprès des RRH, service Paie.	1
	Suivi des préconisations d'adaptation de poste (postvisite médicale)	→ Alerter sur les dysfonctionnements dans les aménagements.	→ Tuteurs/managers/RRH.	2
	Temps moyen aménagement	→ Identifier les dossiers sur lesquels il y a une problématique.	→ Temps moyen entre remontée du signalement au SST et fin d'aménagement.	3
	Nombre de dossiers de maintien	→ Connaître le nombre de personnes accompagnées ou en cours d'accompagnement.		1
	Nombre de dossiers de maintien ouverts par rapport aux avis avec restrictions	→ Connaître le nombre de personnes accompagnées au regard du nombre d'avis avec restrictions émis par le(s) médecin(s).	→ Attention aux différents avis avec restrictions qui pourraient être émis (exemple: maternité).	3
	Nombre d'aménagements de poste	→ Connaître le nombre de personnes accompagnées ayant bénéficié d'un aménagement.		2
	Nombre de reclassements sur un autre poste	→ Connaître le nombre de personnes accompagnées ayant bénéficié d'un reclassement interne.		2
	Nombre d'accompagnements externes	→ Connaître le nombre de personnes accompagnées en externe.		2
	Taux de satisfaction des personnes ayant eu un aménagement	→ Valider la réussite de l'aménagement.	→ Questionnaire adressé par SST et/ou référent handicap.	3
	Nombre de visites de reprise et préreprise	→ Vérifier si les visites sont bien réalisées. → Vérifier si les dispositifs sont connus.		2
Taux moyen de renouvellement RQTH	→ Permettre d'anticiper les baisses de taux d'emploi direct liées au non-renouvellement des RQTH.		3	

## INDICATEURS SENSIBILISATION / FORMATION

AXE DE LA POLITIQUE	INDICATEURS POSSIBLES	OBJECTIF VISÉ	MODE DE RÉALISATION / POINTS DE VIGILANCE	DEGRÉ
<b>Maintien dans l'emploi</b>	Niveau de satisfaction / nombre de sollicitations de la mission handicap suite aux actions de sensibilisation / formation	→ Mesurer l'impact de la communication/sensibilisation.		1
	Nombre de participants par action de formation	→ Mesurer le nombre de personnes formées. → Estimer le nombre de personnes formées/nombre de collaborateurs.	→ Peut être étudié par catégorie professionnelle, métier...	1
	Nombre de personnes sensibilisées	→ Mesurer le nombre de personnes sensibilisées.	→ Peut être étudié par catégorie professionnelle, métier...	1
	Nombre de formations adaptées au handicap en termes de contenu	→ Vérifier l'accessibilité des contenus de formation.		3
	Nombre d'organismes de formation accessibles	→ Anticiper sur des formations éventuelles. → Améliorer la sélection des prestataires.		3