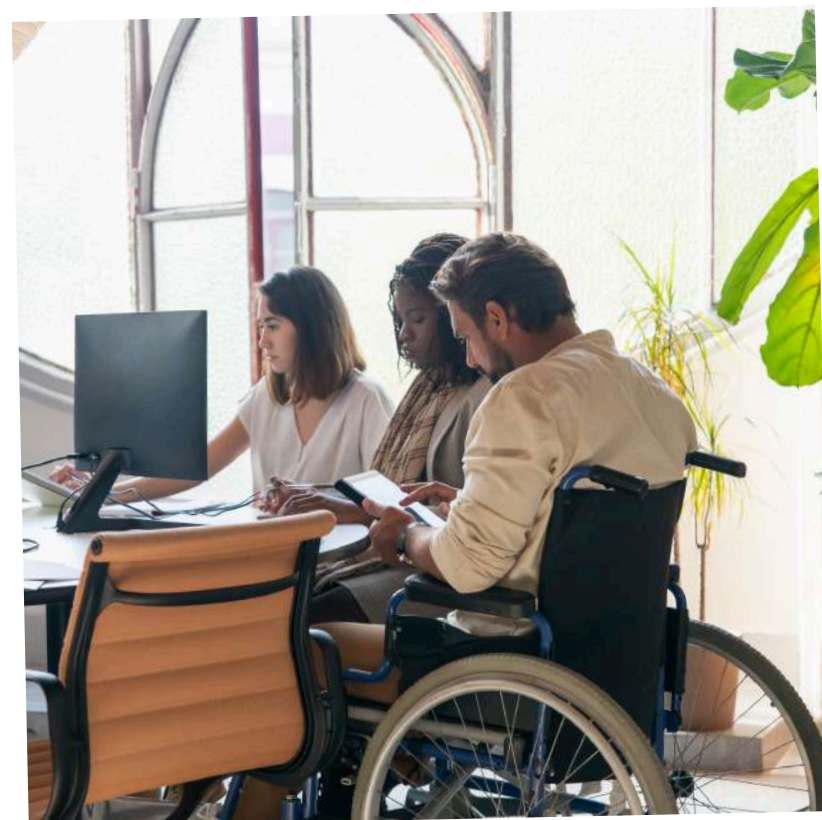




INCLUSION ET DIVERSITÉ MODE D'EMPLOI

TRAVAUX DE LA COMMISSION RH-EMPLOI ET COMPÉTENCES DU MEDEF GIRONDE



SOMMAIRE

- 1 Réussir sa politique d'Inclusion des Personnes en Situation de Handicap
- 2 Réussir le recrutement et l'intégration des Personnes en Situation de Handicap
- 3 Les différents acteurs du handicap

1.

Réussir sa politique d'Inclusion des Personnes en Situation de Handicap

Un guide pratique pour les responsables RH et managers en France souhaitant développer une politique d'inclusion efficace et bénéfique pour tous.



COMPRENDRE LES ENJEUX DE L'INCLUSION

L'inclusion des personnes en situation de handicap représente à la fois :

- Une obligation légale encadrée
- Une opportunité d'enrichir vos équipes
- Un engagement RSE valorisant
- Un moyen de refléter la diversité de notre société

En France, près de 12 millions de personnes vivent avec un handicap, dont 80% sont **invisibles**, représentant un vivier de talents considérable.

Pour autant, l'inclusion ne se décrète pas, elle se construit au quotidien, grâce à une politique claire, partagée et incarnée.

L'INCLUSION UN ENJEU HUMAIN, SOCIAL ET STRATÉGIQUE

Réussir l'inclusion, c'est agir sur 3 leviers essentiels :



COMMUNIQUER

Instaurer une culture ouverte et bienveillante dans l'entreprise.



FORMER

Donner aux équipes les clés pour comprendre, accueillir et collaborer.



SE FORMER

En tant que manager ou RH, renforcer ses compétences pour agir efficacement.

COMMUNIQUER AUTOUR DE L'INCLUSION C'EST :



PARTAGER UNE VISION INCLUSIVE ET FÉDÉRER

- Donner du sens en faisant le lien avec vos orientations stratégiques, vos valeurs, votre histoire...
- Montrer que l'inclusion est un projet collectif et partagé.
- Prendre part à des événements dédiés.

RENDRE VISIBLES LES ENGAGEMENTS

- Communiquer régulièrement sur les initiatives inclusives.
- Mettre en avant les engagements concrets et les résultats obtenus.
- Partager les bonnes pratiques et réussites internes.

VALORISER LA DIFFÉRENCE ET BRISER LES TABOUS

- Lever les idées reçues et les stéréotypes.
- Transformer les idées reçues en leviers de collaboration.
- Diffuser des témoignages
- Organiser des temps d'échange.

La communication est le premier pas vers l'inclusion. Elle permet de rendre visibles les engagements, de lever les tabous et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs.

Bien informées, les équipes comprennent mieux les enjeux, s'impliquent davantage et contribuent à créer un environnement de travail ouvert, bienveillant et respectueux des différences.

DES EXEMPLES POUR S'INSPIRER



- [Qu'est-ce que le handicap ?](#)
- [Devenir #activateurdeprogrès](#)
- Développez un partenariat avec une association ([Handisport](#))
- Participer au [Duoday](#)

FORMER À L'INCLUSION POUR :



COMPRENDRE

- **Connaître** les différents types de handicap et leurs impacts au travail.
- **Identifier** les obstacles physiques, organisationnels et relationnels.
- Déconstruire les idées reçues et les stéréotypes.

ACCUEILLIR

- **Adapter** l'environnement et les outils de travail.
- **Mettre en place des processus** inclusifs et accessibles.
- Favoriser **une écoute attentive et bienveillante**.

COLLABORER

- **Encourager** la coopération et l'entraide entre collègues.
- **Valoriser** les compétences et talents de chacun.
- Créer un climat de confiance et de respect mutuel.

La formation donne aux équipes les clés pour comprendre le handicap, adapter leurs pratiques et collaborer en confiance. C'est en développant les compétences de chacun que l'entreprise transforme ses engagements en actions concrètes et durables.

DES EXEMPLES POUR S'INSPIRER



- [Comment se comporter avec un collègue handicapé ?](#)
- [Comment aborder le handicap avec son responsable ?](#)

SE FORMER À L'INCLUSION POUR :



COMPRENDRE LE CADRE ET LES ENJEUX

- Connaître la législation et les obligations liées au handicap.
- S'appropriier les bonnes pratiques et standards d'inclusion.
- Identifier les enjeux humains, sociaux et organisationnels.

DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES PRATIQUES

- Apprendre à adapter le recrutement et le management.
- Savoir accompagner les collaborateurs en situation de handicap.
- S'entraîner à gérer les situations délicates ou complexes avec bienveillance.

INSPIRER ET PORTER LA CULTURE INCLUSIVE

- **Montrer l'exemple** et devenir un acteur référent au sein de l'entreprise.
- Favoriser l'adhésion des équipes et des managers.
- Transformer les intentions en actions concrètes et durables.

Managers et RH jouent un rôle clé dans le déploiement de la politique d'inclusion.

Se former permet de mieux comprendre les situations de handicap, adapter les pratiques de management et de recrutement, et être un exemple concret d'engagement au quotidien.

DES EXEMPLES POUR S'INSPIRER



Devenir Référent handicap

Tester ses connaissances (Handipoursuite) développement Manager

● Intégrer l'inclusion dans le parcours de

développement Manager

2.

Réussir le Recrutement et l'Intégration des Personnes en Situation de Handicap

Un guide pratique pour les responsables RH et managers en France souhaitant développer une politique d'inclusion efficace et bénéfique pour tous.

LE CADRE LÉGAL EN FRANCE :

OBLIGATIONS D'EMPLOI

Obligation d'emploi pour toute entreprise ayant au moins 20 salariés d'employer des salariés en situation de handicap dans une proportion de 6 % de son effectif total (Loi du 11 février 2005).

FORMATION OBLIGATOIRE

Les recruteurs doivent être formés à la non-discrimination (Code du travail - art. L1131-2).

ALTERNATIVES POSSIBLES

Possibilité de remplir partiellement l'obligation via la sous-traitance auprès d'ESAT ou d'Entreprises Adaptées.

CONTRIBUTION FINANCIÈRES

En cas de non-respect du quota, versement d'une contribution à l'Agefiph pouvant atteindre jusqu'à 15 000€ par unité manquante.

Le cadre légal a évolué pour encourager l'emploi direct plutôt que les contributions compensatoires, renforçant l'importance d'une politique de recrutement inclusive.

OÙ TROUVER DES CANDIDATS ?

Les événements spécialisés comme ceux organisés pendant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) sont d'excellentes opportunités de rencontrer des candidats qualifiés.



CAP EMPLOI

Organisme spécialisé dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap et leur insertion professionnelle



SITES SPÉCIALISÉS

Plateformes dédiées comme Hanploi.com, Hello Handicap, Mission Handicap



ESAT & EA

Établissements et Services d'Aide par le Travail et Entreprises Adaptées



ÉVÉNEMENTS DÉDIÉS

Forums emploi spécialisés et job dating inclusifs lors de la SEEPH

RENDRE SON PROCESSUS DE RECRUTEMENT INCLUSIF

Un processus de recrutement véritablement inclusif nécessite une réflexion en amont sur l'ensemble du parcours candidat, de la diffusion de l'offre à l'intégration.

OFFRES D'EMPLOI INCLUSIVES

Utilisez un langage accessible et inclusif. Mentionnez explicitement votre ouverture aux candidatures de personnes en situation de handicap. Assurez-vous que votre site carrières soit accessible.

ENTRETIENS ADAPTÉS

- Proposez des aménagements pour les entretiens (interprète LSF, accessibilité des locaux, formats alternatifs). Formez vos recruteurs aux spécificités de l'entretien avec une personne en situation de handicap.

ÉVALUATION ÉQUITABLE

Concentrez-vous sur les compétences réellement nécessaires au poste. Envisagez les aménagements possibles qui permettraient au candidat de réaliser pleinement ses missions.

RÉUSSIR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'intégration réussie d'un collaborateur en situation de handicap repose sur un accompagnement personnalisé et une communication transparente avec l'ensemble des parties prenantes.

PRÉPARER L'ÉQUIPE

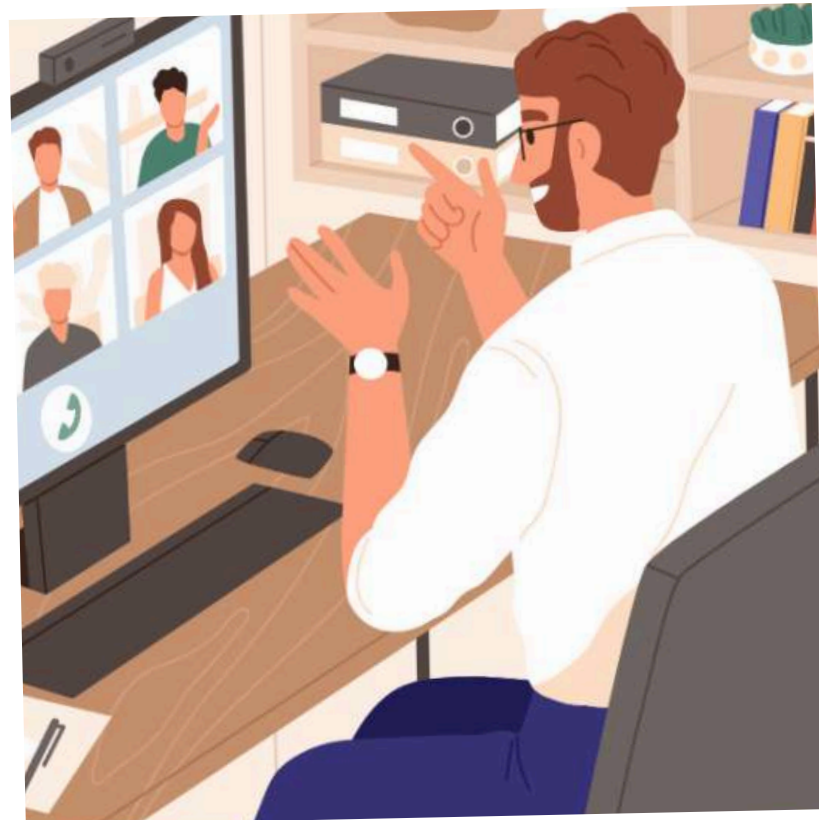
Sensibiliser les collaborateurs au handicap concerné (avec l'accord de la personne). Désigner un référent pour faciliter l'intégration.

ADAPTER L'ENVIRONNEMENT

Mettre en place les aménagements nécessaires avant l'arrivée du collaborateur. Vérifier l'accessibilité des espaces communs.

PRÉPARER L'ÉQUIPE

Organiser des points réguliers pour identifier d'éventuelles difficultés. Ajuster les aménagements si nécessaire.



VALORISER SES ACTIONS D'INCLUSION

Opportunités de valorisation :

- Participation à la SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) avec des événements internes et externes
- Obtention de labels comme le Label Diversité ou signature de la Charte de la Diversité.
- Communication interne via témoignages de collaborateurs, ateliers de sensibilisation, ou théâtre-forum.
- Rapport RSE mettant en avant vos initiatives et résultats en matière d'inclusion

La communication autour de vos engagements renforce votre marque employeur et sensibilise l'ensemble de vos parties prenantes.

CHECKLIST POUR UNE DÉMARCHE INCLUSIVE EFFICACE

1

FORMATION

Former l'ensemble des recruteurs et managers aux enjeux du handicap et à la non-discrimination.

2

RÉSEAU

Établir des partenariats avec les acteurs spécialisés (Cap Emploi, Agefiph, associations)

3

COMMUNICATION

Rendre vos offres d'emploi et votre communication RH inclusives et accessibles

4

ADAPTATION

Anticiper les solutions d'aménagement et disposer d'un budget dédié

5

SENSIBILISATION

Organiser des actions de sensibilisation régulières pour l'ensemble des collaborateurs

6

SUIVI

Mettre en place des indicateurs pour mesurer les progrès et ajuster votre stratégie

DISPOSITIFS DE DÉCOUVERTE : DUODAY ET 1JOURIMÉTIER

DUODAY

Journée de sensibilisation où une personne en situation de handicap forme un duo avec un professionnel en entreprise. [Pour participer](#) ✨

1JOURIMÉTIER

Dispositif permettant aux personnes en situation de handicap de découvrir un métier pendant une journée. [Pour participer](#) ✨

CRÉER DES LIENS

Ces dispositifs permettent de créer des liens, découvrir des talents potentiels, et sensibiliser les équipes.

RÉVÉLER DES PROFILS

Bien que l'objectif premier ne soit pas le recrutement, ces journées peuvent révéler des profils intéressants.

TESTER L'ADÉQUATION

Opportunité de tester l'adéquation entre le candidat et l'environnement de travail.

DÉMYSTIFIER LE HANDICAP

Moyen de démystifier le handicap auprès des collaborateurs

RESSOURCES ET CONTACTS UTILES :

Organismes de Référence :

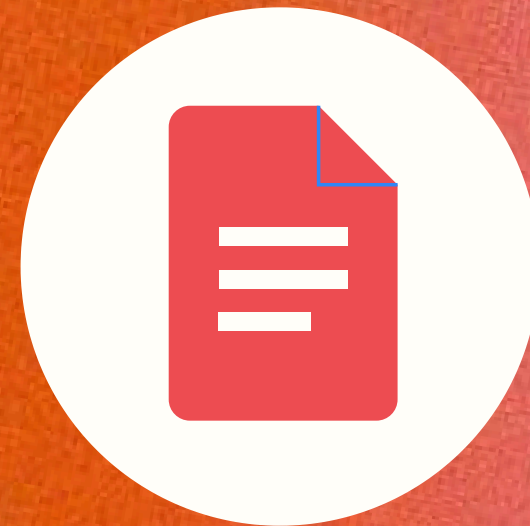
- **Agefiph** : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
- **Cap Emploi** : Réseau national d'accompagnement spécialisé
- **MDPH** : Maisons Départementales des Personnes Handicapées

Ressources Pratiques :

- Guide Agefiph du recrutement inclusif
- Fiches pratiques du Ministère du Travail
- Kit de sensibilisation "Les différents types de handicap"
- Simulateur d'aides financières en ligne

N'hésitez pas à nous contacter pour approfondir ces sujets ou pour un accompagnement personnalisé.

Les différents acteurs du handicap



Un guide pratique pour les responsables RH et managers en France souhaitant développer une politique d'inclusion efficace et bénéfique pour tous.

AIDE	MONTANT	DURÉE	OBJECTIFS	DÉMARCHES
Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle	Jusqu'à 3 150 €	En amont ou dans les 9 premiers mois de la prise de poste (cdi ou cdd supérieur à 24h)	En amont ou dans les 9 premiers mois de la prise de poste (cdi ou cdd supérieur à 24h)	La demande est faite par le conseiller France Travail, Cap emploi, Mission locale ou le conseiller Comete qui accompagne la personne en situation de handicap.
Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	500€ pour un CDD de 6 mois et maximum 3000€ pour un CDI	500€ pour un CDD de 6 mois et maximum 3000€ pour un CDI	L'aide a pour objectif Encourager l'employeur à recruter une personne en situation de handicap en contrat d'apprentissage.	Depôt d'une aide par l'employeur ou le travailleur indépendant
Aide à l'adaptation des situations de travail	Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que le salarié soit en situation de handicap ou non	Pontuelle	L'aide est destinée à la mise en oeuvre de tous les moyens (organisationnels, techniques ou humains) permettant l'accès à l'emploi ou d'un maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail ou le financement d'équipement	Depôt d'une aide par l'employeur ou le travailleur indépendant

AIDE	MONTANT	DURÉE	OBJECTIFS	DÉMARCHES
<p>Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi</p>	<p>2 100 €</p>	<p>Situation de handicap dont la survenance ou l'aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail</p>	<p>Permettre le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap menacée dans son emploi en raison de l'inadéquation entre son handicap ou son état de santé et sa situation de travail.</p>	<p>L'aide est prescrite exclusivement par un conseiller Cap emploi ou Comète.</p>
<p>Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH)</p>	<p>L'aide est versée trimestriellement sur déclaration des heures de travail réalisées, le montant est indexé sur le Smic horaire en vigueur pour la période déclarée. Le montant annuel de l'aide, pour un temps plein, est de : → 550 fois le SMIC horaire pour une décision à taux normal ; → 1 095 fois le SMIC horaire pour une décision à taux majoré.</p>	<p>3 ans renouvelable (versements trimestriels)</p>	<p>L'aide a pour objectif de compenser financièrement les charges significatives supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail.</p>	<p>L'employeur ou le travailleur non salarié doit constituer une demande de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap au moyen d'un formulaire spécifique.</p>