



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés

Plateforme RSE

Sylvain Boucherand, président de la Plateforme RSE
Gilles Bon-Maury, secrétaire permanent
Solène Roisin, chargée d'études

www.strategie.gouv.fr



@Strategie_Gouv #FSWebconfe



Mission et composition de la Plateforme RSE

La Plateforme RSE traite des « questions environnementales, sociales et de gouvernance soulevées par la RSE », en répondant à des saisines gouvernementales ou dans le cadre d'auto-saisines.

Un **bureau** de 15 membres, élus chaque année par les 50 organisations membres, pilote les travaux.

Bureau	Entreprises	Syndicats	ONG	Chercheurs	Institutions
					
					



Travaux de la Plateforme RSE

Depuis 2013, la Plateforme RSE a élaboré une vingtaine d'avis : compétitivité, *reporting*, relations donneurs d'ordre / fournisseurs, stratégie nationale pour la RSE, droits humains, économie circulaire, projet PACTE, territoires, environnement.

Chaque avis est préparé par un groupe de travail dont la composition reflète celle de la Plateforme.

Les avis sont adoptés **par consensus** et présentent, le cas échéant, les dissensus constatés entre les membres.



Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés

La secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, **Sophie Cluzel**, a saisi la Plateforme RSE en février 2018 pour identifier des leviers de mobilisation des entreprises en faveur de l'**emploi des travailleurs handicapés**.

L'avis de la Plateforme RSE, remis à Sophie Cluzel le 23 avril, formule **15 recommandations**, élaborées avec les membres et adoptées par consensus par le bureau.



La responsabilité sociétale des entreprises

La définition partagée par les membres de la Plateforme RSE est celle de la Commission européenne, arrêtée en octobre 2011 :

Il s'agit de « ***la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société*** ».



Contexte et enjeux : définitions

Article L5213-1 du code du travail : « *Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ».

Une autre définition se fonde sur le **droit au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)**.

Les différentes catégories de reconnaissance ouvrant droit à l'OETH sont :

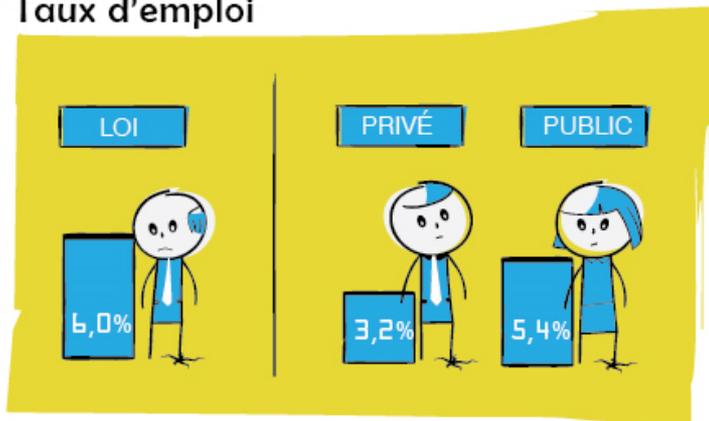
- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- la pension d'invalidité ;
- les reconnaissances accordées à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ; les mutilés de guerre et assimilés ;
- la carte d'invalidité dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 % ;
- et l'allocation aux adultes handicapés.



Contexte et enjeux : les chiffres de l'emploi des travailleurs handicapés

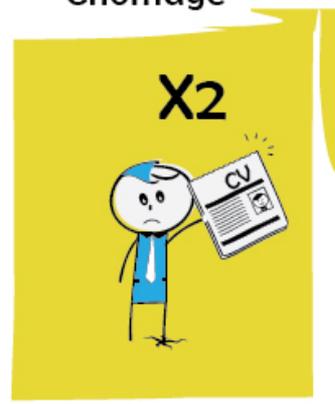
DANS LES FAITS

Taux d'emploi



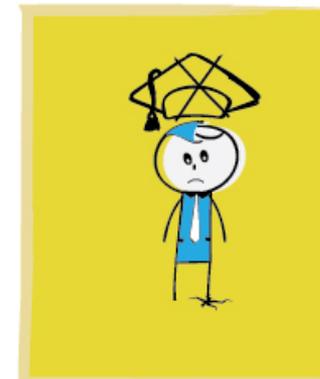
Le taux d'emploi est inférieur aux obligations légales

Chômage



Chômage doublé

Études



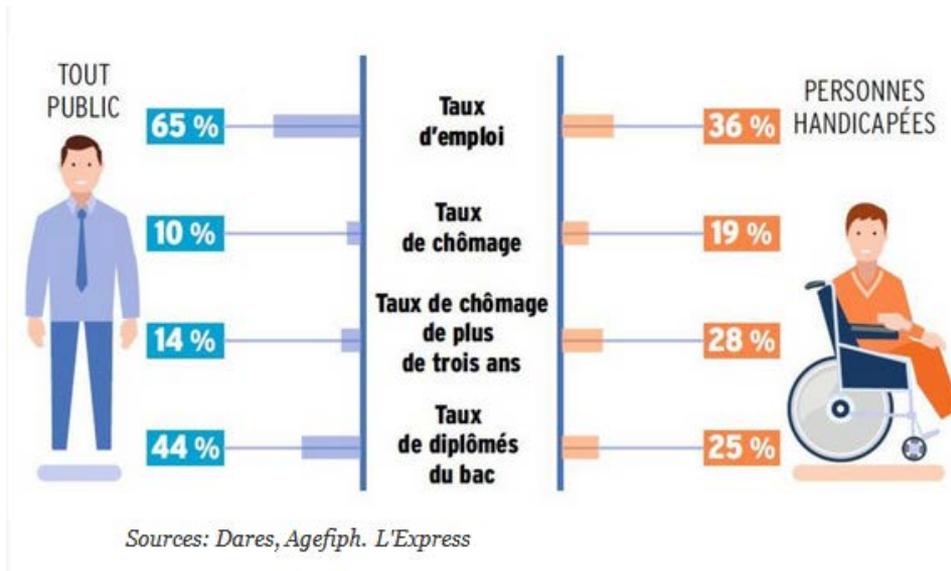
80 % n'ont pas le BAC

Contexte et enjeux : les chiffres de l'emploi des travailleurs handicapés

- En France, **5,7 millions de personnes en âge de travailler sont affectées d'un handicap (soit 14 % des 15-64 ans).**
- Parmi elles, **2,7 millions bénéficient de la reconnaissance administrative d'un handicap**, ce qui représente 6,6 % de la population en âge de travailler.
- **35 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi contre 64 % pour l'ensemble de la population,**



Contexte et enjeux : les chiffres de l'emploi des travailleurs handicapés



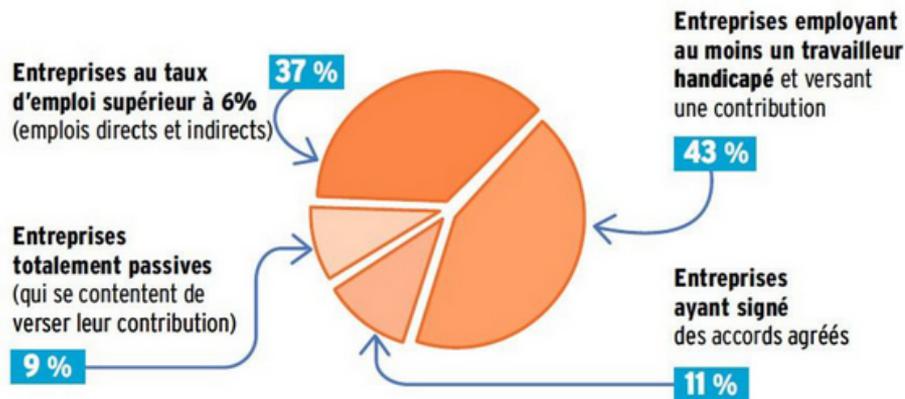
Discriminations dans l'emploi

- Une personne sur deux en situation de handicap déclare avoir été discriminée dans l'emploi (source : Défenseur des droits).



37 % des saisines relatives au handicap adressées au Défenseur des droits concernent l'emploi (premier domaine dans lequel s'exercent les discriminations fondées sur le handicap).

Impact socioéconomique de l'emploi des travailleurs handicapés



Sources: Dares, Agefiph. L'Express

Un impact financier direct :

- Les employeurs n'atteignant pas le seuil des 6 % de travailleurs handicapés versent une **contribution à l'Agefiph (pour les employeurs privés) ou au FIPHFP (pour les employeurs publics)**.
- Les montants de collecte s'élevaient en 2016 à **416 millions d'euros pour l'Agefiph et 132 millions d'euros pour le FIPHFP**.



Impact socioéconomique de l'emploi des travailleurs handicapés

La non-intégration du handicap dans l'entreprise induit également des **coûts cachés** :

=> Un impact sur la dépense publique au niveau macroéconomique :

- Les retombées moyennes pour l'État du retour en emploi d'une personne handicapée au sein d'une entreprise adaptée ont été évaluées en 2018 à 11 000 euros (étude KPMG pour l'UNEA) ;
- ce retour sur investissement social s'établit à un niveau de rémunération de 1,085 fois le SMIC.



Une perte pour l'entreprise au niveau microéconomique :

- Une politique sociale ouverte et respectueuse des salariés a pour effet **d'attirer de nouveaux consommateurs sensibles à cette problématique.**
- Un **critère de sélection pour certains donneurs d'ordre.**



L'intégration du handicap par l'entreprise a des impacts positifs sur sa compétitivité :

Un facteur d'innovations :

- Exemple : la télécommande ou le SMS ont été imaginés initialement pour des personnes handicapées.
- La modification des conditions de travail d'une personne handicapée est en mesure d'impacter positivement l'ensemble des salariés.

Exemple : l'entreprise Auticon, qui emploie des personnes atteintes d'autisme, a pu observer une amélioration de la communication interne et de la cohésion d'équipe par une adaptation aux comportements spécifiques des personnes autistes.



L'intégration du handicap par l'entreprise a des impacts positifs sur sa compétitivité :

Un investissement professionnel particulier :

- **Existence d'un « effet nietzschéen » ;**
- **une tendance à se surpasser pour obtenir un travail : la capacité à trouver et garder un emploi relevant du « *parcours du combattant* », « *la motivation à occuper un emploi [...] doit être exceptionnelle.*»**



Les principaux freins à l'inclusion des travailleurs handicapés

LES FREINS

Image



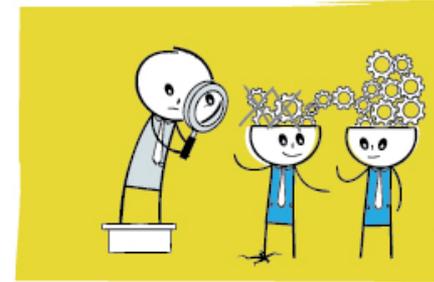
L'image du handicap en entreprise

Coûts



Coût ressenti notamment pour les PME

Formation



Manque de formation en adéquation avec les compétences recherchées

Les principaux freins à l'inclusion des travailleurs handicapés

- **L'image du handicap en entreprise**

74 % de la population associe le trouble psychique à un danger et 35 % des personnes sondées disent ne pas souhaiter travailler dans la même équipe qu'une personne touchée par un trouble psychique.

Cette stigmatisation est un réel frein à l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, dont pourtant un grand nombre sont en capacité de travailler.



L'image du handicap en entreprise : une politique interne attendue

La lutte contre les discriminations sur le handicap est un des thèmes les plus consensuels en entreprise.

En termes de priorité d'action, cette lutte apparaît en troisième position, derrière le sexe et l'âge, mais devant l'origine sociale, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, la religion... **avec 23 % des salariés qui la citent parmi les chantiers prioritaires à mettre en œuvre pour les entreprises.**

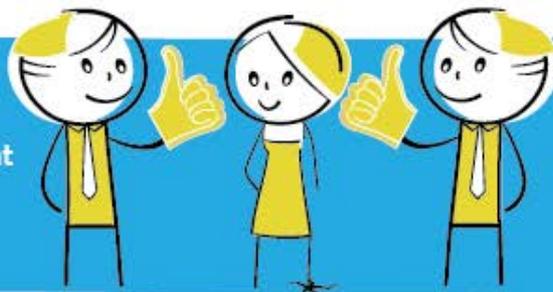


Le coût perçu de l'intégration du handicap

L'investissement et les efforts ressentis pour intégrer des personnes handicapées sont hétérogènes et varient suivant la taille des structures.

Mais l'aménagement du poste de travail n'est pas forcément nécessaire :

90% des travailleurs handicapés n'ont pas besoin d'un aménagement du poste de travail.



Concernant les éventuels aménagements des postes de travail pour des travailleurs handicapés ou leur accompagnement, l'AGEFIPH et le FIPHFP peuvent conseiller les employeurs et financer, au moins partiellement, les coûts afférents.



La qualification professionnelle des travailleurs handicapés

- Il existe un déficit de formation des travailleurs handicapés.
- Près de **80 % des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP.**
- Une inadéquation entre formations adaptées et besoins du marché.



Place aux échanges 😊

Questions/réponses



Des initiatives pour favoriser l'embauche de travailleurs handicapés

Favoriser leur accès à la formation

⇒ **L'importance de l'apprentissage :**

Il permet une intégration du travailleur handicapé dans le milieu de travail ordinaire dès ses études et un rapprochement indispensable avec les employés.



Favoriser l'accès des travailleurs handicapés à la formation

L'accompagnement tout au long de leur carrière

Loi de 2005 : l'évolution professionnelle du travailleur handicapé doit être identique à celle du reste de la population.

Chaque entreprise doit mettre en œuvre « *des mesures appropriées* » sans que cela représente une charge « *disproportionnée* » pour elle.



Favoriser l'accès des travailleurs handicapés à la formation

L'accompagnement et l'accessibilité à la formation professionnelle

- Environ 80 % des personnes handicapées ne dépassent pas le CAP/BEP.
- Une formation professionnelle tout au long de la carrière est essentielle pour évoluer ou pour permettre une reconversion lors de la survenue d'un handicap.



Favoriser l'accès des travailleurs handicapés à la formation

L'accès des personnes handicapées au marché du travail s'organise par secteurs d'activités.

Par exemple, le cas de l'initiative Handiformabanques :

- ⇒ en 2007, huit banques et le centre de formation de la profession bancaire se sont réunis en association dans l'objectif de former aux activités bancaires des demandeurs d'emploi bénéficiaires de la loi handicap de février 2005 ;
- ⇒ la formation passe par des offres de stage ou d'apprentissage dans les entreprises partenaires ;
- ⇒ 700 demandeurs d'emploi ont été formés à ce jour.



Mieux accueillir les collaborateurs handicapés

La sensibilisation des collaborateurs et des parties prenantes :

Exemple : **l'initiative DuoDay** permet, le temps d'une journée, d'accueillir une personne en situation de handicap en duo avec un collaborateur volontaire au sein d'une entreprise ou d'une administration.



Mieux accueillir les collaborateurs handicapés

- L'adaptation du rythme de travail et le développement du télétravail constituent des leviers pour favoriser l'inclusion de la personne handicapée dans l'entreprise.
- Repenser les espaces de travail.



Reconnaître et valoriser les entreprises handi-accueillantes

Des **référentiels nationaux et internationaux**, à la granularité pas toujours très fine sur le sujet du handicap :

- GRI (G4) ;
- ISO 26000 ;
- ODD ;
- Norme française *NF X50-783 Accessibilité et inclusion des personnes handicapées - Organismes handi-accueillants.*

Des **trophées, classements et chartes.**



Reconnaître et valoriser les entreprises handi-accueillantes

Les labels

- des leviers de distinction de l'entreprise et de mobilisation de ses parties prenantes.
- il n'existe pas d'appellation spécifique permettant de distinguer une entreprise en fonction de sa politique handicap, mais certains labels prennent en compte la lutte contre les discriminations dont le handicap.

⇒ **le label Diversité**

⇒ **le label GEEIS-Diversity**

⇒ **des labels RSE**

⇒ ...

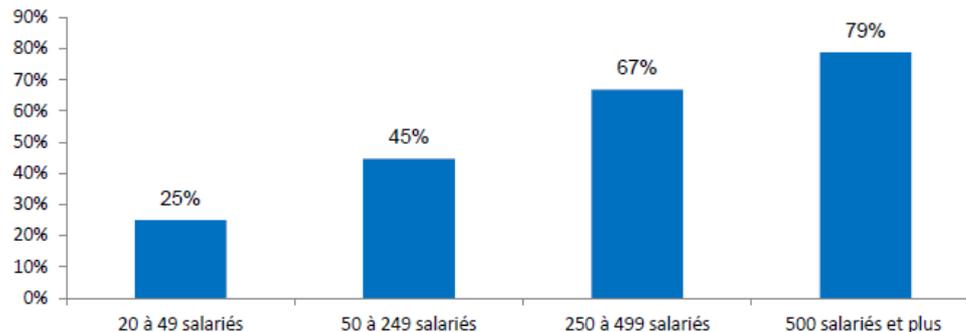


Des coopérations au service de l'emploi des travailleurs handicapés

Nouer des coopérations entre grandes entreprises et PME

Les entreprises les plus importantes sont les plus nombreuses à déclarer mener des politiques spécifiques de lutte contre les discriminations liées au handicap.

Part des entreprises déclarant mener des politiques spécifiques de lutte contre les discriminations liées au handicap, selon la taille de l'entreprise



Champ : unités légales employant 20 salariés ou plus, hors sociétés agricoles, financières et d'assurance, France.
Source : Insee, enquête EnDD, Entreprises et développement durable, 2016.



Nouer des coopérations entre grandes entreprises et PME

Mutualisation des connaissances et partage de bonnes pratiques entre grands groupes et entreprises plus petites.

- ⇒ les petites entreprises peuvent souffrir d'un manque de ressources humaines et financières ;
- ⇒ à l'inverse, de par leurs obligations légales, les grandes entreprises ont généralement mis en place des équipes dédiées à la RSE, au développement durable, à la diversité...

Exemple : **l'initiative « Relais Handi PME 92 ».**



Agir par l'achat responsable

Des achats favorisant les travailleurs handicapés :

- ⇒ une stratégie souvent mise en place initialement par les entreprises pour diminuer leur contribution à l'Agefiph ou au FIPHFP ;
- ⇒ une méconnaissance du secteur est la principale raison invoquée lorsque les politiques d'achat n'y recourent pas.



Construire des co-entreprises : milieu ordinaire – milieu adapté

- Les **co-entreprises ou joint-ventures sociales** : faire coopérer les acteurs économiques classiques et ceux portant sur une mission sociale particulière.
- L'association Ares est la première à avoir formé, en 2009, une *joint-venture* sociale – en faveur des personnes handicapées – en France : Log'ins (détenue à 51 % par Ares et à 49 % par XPO Logistics).



Maîtriser l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'emploi des travailleurs handicapés

Développer la conception universelle des outils professionnels :

- la conception universelle stimule la recherche ;
- produire des biens et services, destinés à l'exercice d'un métier, utilisables par les personnes handicapées **relève de la RSE** ;
- au premier rang des quels : **les organismes de formation professionnelle et les concepteurs de progiciels.**



Produire contre les stéréotypes

Les perceptions du handicap sont éloignées de la réalité :

Exemple : alors que plus de 80 % handicaps sont invisibles, l'image commune reste celle d'une personne en fauteuil roulant.

⇒ La publicité, les productions audiovisuelles, les activités culturelles mais aussi la signalétique contribuent à conforter les stéréotypes défavorables à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.



Produire contre les stéréotypes

Exemples d'actions en ce sens :

- **Adecco met à disposition des employeurs un panel d'outils dans l'objectif qu'ils recrutent des personnes en situation de handicap.**
- France 2 diffuse depuis 2011 la **série de formats courts « Vestiaires »**.
- **La fédération professionnelle des Agences-Conseils en Communication (AACC) a élaboré un guide du handicap** avec des cas concrets de démarches handicap dans le domaine de l'art, du sport, de la pédagogie, du digital... Les agences de communication y sont reconnues comme « vecteur de sensibilisation et d'information ».





FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Place aux échanges 😊

Questions/réponses



Recommandations de la Plateforme RSE

1- La formation et l'orientation des travailleurs handicapés :

- renforcer l'accès des jeunes handicapés aux dispositifs assurant une bonne transition des études vers l'emploi (stages, alternance, parrainage) ;
- développer les partenariats au niveau territorial entre organisations professionnelles, écoles, universités, associations et entreprises ;
- mieux cibler l'action des organismes chargés de la formation et de l'insertion des travailleurs handicapés,

Renforcer et orienter



Développer l'accès à l'alternance, les partenariats entre les écoles, universités, associations, entreprises, cibler la formation sur les métiers en tension.

Recommandations de la Plateforme RSE

Accompagner



Accompagner les acteurs pour faciliter l'embauche (identifier un interlocuteur dans les bassins d'emploi, faire connaître les aides et les acteurs susceptibles d'accompagner les entreprises).

2- Le recrutement de travailleurs handicapés :

- encourager la création de bourses d'emploi au niveau d'un territoire ou d'une branche ;
- identifier un interlocuteur unique pour les entreprises au niveau des bassins d'emploi ;
- promouvoir l'emploi accompagné,



Recommandations de la Plateforme RSE

Sensibiliser



Renforcer la communication,
la sensibilisation et la formation
pour tous les acteurs concernés.

3 - L'accueil et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

- renforcer la communication, la sensibilisation et la formation pour tous les acteurs concernés ;
- mieux faire connaître les réglementations applicables, les dispositifs d'aide existants et les acteurs susceptibles d'accompagner les entreprises,



Recommandations de la Plateforme RSE

4 - La reconnaissance des entreprises handi-accueillantes :

- valoriser les entreprises qui ont développé une approche globale du sujet, en s'appuyant par exemple sur la norme française « entreprise handi-accueillante » ;
- publier un guide relatif aux nouvelles dispositions sur le *reporting* RSE,

Valoriser

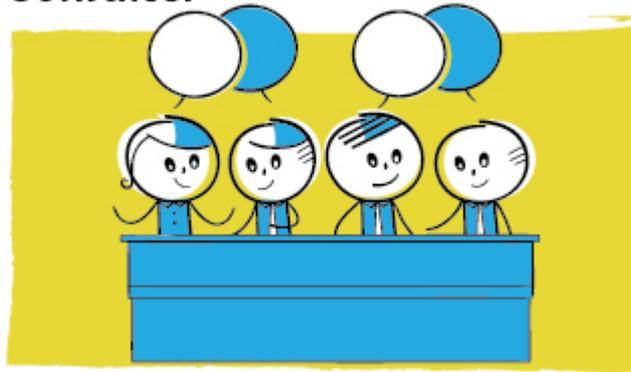


Valoriser les entreprises vertueuses en s'appuyant par exemple sur la norme « entreprise handi-accueillante », promouvoir les pratiques responsables.

Recommandations de la Plateforme RSE

5 - L'inscription de la question de l'emploi des travailleurs handicapés dans les consultations de parties prenantes organisées pour conduire les démarches de responsabilité sociale de l'entreprise, en y associant si possible des travailleurs handicapés ou des organisations les représentant,

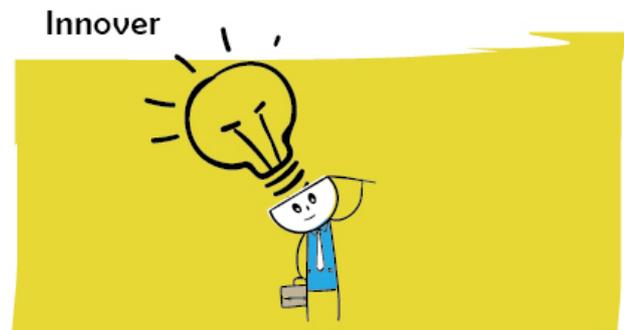
Consulter



Recommandations de la Plateforme RSE

6 - Le soutien à l'innovation sociale :

- créer des passerelles entre les PME, les grandes entreprises et les autres acteurs d'un même territoire pour favoriser le maintien dans l'emploi ;
- mener des expérimentations (création d'entreprises adaptées ou de groupements d'employeurs par des entreprises d'un même bassin d'emploi, parrainage de PME par d'autres PME ou par des grandes entreprises, mutualisation de ressources, mécénat de compétences à destination des PME).



Soutenir l'innovation sociale : encourager des passerelles entre les PME, les grandes entreprises et les autres acteurs d'un même territoire ; mener des expérimentations.

Recommandations de la Plateforme RSE

7 - L'action à l'international : promouvoir les pratiques responsables des entreprises, y compris dans leurs implantations et filiales à l'étranger, et en rendre compte,

8 - L'évaluation des pratiques : mettre en œuvre un dispositif d'évaluation des expérimentations, dans une perspective d'essaimage et de changement d'échelle.





FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Place aux échanges 😊

Questions/réponses

www.strategie.gouv.fr



@Strategie_Gouv #FSWebconfe





FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Retrouvez l'avis *Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés* ainsi que toute l'actualité de France Stratégie sur strategie.gouv.fr

À bientôt !

www.strategie.gouv.fr



@Strategie_Gouv

#FSWebconfe

