

Sylvie LIBERTI

Valérie TRAN

Préface de Jean-Christophe Sciberras,
président de l'ANDRH

Entreprise et handicap

Enjeux, mode d'emploi, bonnes pratiques

© Groupe Eyrolles, 2012
ISBN : 978-2-212-55488-5

EYROLLES



Table des matières

Préface	9
Introduction	11

Partie 1 LE CONTEXTE LÉGAL

CHAPITRE 1

Un peu d'histoire	15
--------------------------------	----

CHAPITRE 2

La loi de 2005 : principes fondateurs	19
La définition du handicap et le concept de situation de handicap.....	19
Les notions d'accessibilité et de service global à la personne.....	21

CHAPITRE 3

Focus sur l'emploi : les mesures phares	25
De nouvelles modalités pour calculer le taux d'emploi	26
L'obligation de négocier sur le sujet	27
La possibilité de déduire certaines actions de la contribution.....	28
L'augmentation du montant de la contribution	30
Une sur-pénalité pour les entreprises inactives.....	32

CHAPITRE 4

La loi handicap 2005... sept ans plus tard	33
Des moyens renforcés, des acteurs mobilisés.....	33
Des déceptions.....	36
Emploi : des ombres au tableau	38

Partie 2

LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

CHAPITRE 5

Le diagnostic : pourquoi ? comment ?.....	43
Une étape incontournable	43
Qu'attendre du diagnostic ?.....	45
Repères méthodologiques.....	49
<i>Qui réalise le diagnostic ?.....</i>	<i>49</i>
<i>Comment procéder ? trois exemples de méthodologie</i>	<i>50</i>

CHAPITRE 6

Contractualiser sa politique handicap	53
De l'utilité de contractualiser.....	53
Conclure un accord libératoire ou exonératoire	54
<i>L'accord : quelles implications ?</i>	<i>55</i>
<i>Que faire figurer dans un accord handicap ?.....</i>	<i>57</i>
<i>Comment obtenir l'agrément de l'administration ?.....</i>	<i>58</i>
<i>Questions/réponses</i>	<i>59</i>
Conclure une convention avec l'Agefiph	61
<i>Les implications pour l'entreprise</i>	<i>61</i>
<i>Que faire figurer dans la convention ?.....</i>	<i>61</i>
Accord ou convention, que choisir ?.....	63
<i>Accord ou convention : principales différences</i>	<i>63</i>
<i>Quels paramètres prendre en compte pour choisir ?.....</i>	<i>65</i>

CHAPITRE 7

Les points clés	69
L'engagement de la direction générale	69
Piloter la démarche	71
Impliquer la ligne managériale	74
Sensibiliser les collaborateurs.....	76
<i>Des stéréotypes et des préjugés qui ont la vie dure</i>	76
<i>Les messages clés pour sensibiliser</i>	78
Construire un plan de communication.....	80
<i>Handicap et communication : une histoire récente</i>	81
<i>Communiquer : la recette magique ?</i>	81
Évaluer pour évoluer	88

PARTIE 3

METTRE EN ŒUVRE LA POLITIQUE HANDICAP

CHAPITRE 8

Recruter et intégrer	95
S'engager sur le recrutement : les enjeux.....	95
<i>Respecter les obligations légales</i>	95
<i>Tenir son rôle d'entreprise citoyenne</i>	96
<i>Valoriser la marque employeur et l'image de l'entreprise</i>	98
Recruter un collaborateur handicapé : points de vigilance	99
<i>La définition du besoin et la rédaction de l'annonce</i>	99
<i>La phase de sélection : du CV à l'entretien</i>	101
<i>La préparation de l'intégration</i>	105
<i>La grille de compatibilité : un outil pour recruter et intégrer</i>	108
Mener une politique de recrutement : pistes d'action	110
<i>Anticiper les besoins : une nécessité</i>	111
<i>Élargir le sourcing</i>	114
<i>De nouvelles méthodes de recrutement</i>	121
<i>Donner des repères, former et accompagner les recruteurs</i>	126

CHAPITRE 9

Maintenir dans l'emploi	129
Ce qu'il faut savoir sur le maintien dans l'emploi	129
<i>Les enjeux</i>	129
<i>Un volet essentiel de la politique handicap</i>	133
<i>Une problématique amenée à se développer</i>	134
Maintenir dans l'emploi un collaborateur en situation de handicap	137
<i>Les facteurs clés de réussite</i>	137
<i>Les acteurs « partie prenante »</i>	141
<i>La méthodologie</i>	149
<i>Les dispositifs d'aides</i>	155
Déployer une politique de maintien dans l'emploi	157
<i>Une démarche à trois niveaux</i>	157
<i>Le plan d'action : quelques pistes</i>	159

CHAPITRE 10

Collaborer avec le secteur adapté ou protégé	165
De quoi parle-t-on ?	165
<i>Les différentes structures</i>	165
<i>Les modalités de collaboration avec l'entreprise</i>	168
<i>La valorisation des unités</i>	171
Freins, enjeux et opportunités	173
<i>Des freins persistants</i>	173
<i>Des enjeux et des opportunités</i>	177
Les pistes d'action	181
<i>S'appuyer sur la nouvelle organisation du marché</i>	181
<i>Former et accompagner les acteurs</i>	183
<i>Réaliser un diagnostic et identifier les collaborations possibles</i>	184
<i>De nouvelles voies à explorer</i>	189
Glossaire	193
Parmi les sites à consulter	197
Index	199