

Diversité et inclusion

Comprendre les obligations et optimiser la performance

1 Le cadre légal

Obligation d'emploi : 6% de travailleurs handicapés pour une entreprise de plus de 20 salariés. Les moyens de répondre à cette obligation : l'embauche directe, l'accueil de stagiaires, la signature d'un accord agréé ou encore le versement d'une contribution à l'URSSAF. (collaborer avec le STPA)



2 Politiques et enjeux

Enjeux RSE	Enjeux commerciaux	Enjeux RH et d'organisation	Enjeux de santé au travail	Enjeux financiers et légaux
<ul style="list-style-type: none">• Logique d'inclusion et d'accessibilité universelle• Jouer de son rôle d'acteur local• Sensibiliser pour changer les regards et pratiques• Diversifier sa politique d'achat	<ul style="list-style-type: none">• Répondre aux clauses d'insertion dans les appels d'offre• Répondre à la sensibilité des clients et à la RSE• Améliorer l'image de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Améliorer les pratiques managériales• adapter ses procédures RH• Ouvrir le recrutement à toutes les compétences• Motiver les salariés• Meilleure QVT• Renforcer la GPEC	<ul style="list-style-type: none">• Prévenir les risques de santé = limiter les coûts• Améliorer la prise en charge des inaptitudes• Eviter les licenciements pour inaptitude	<ul style="list-style-type: none">• Diminuer la contribution liée à l'obligation d'emploi• Répondre à son obligation d'emploi• Ne pas discriminer

Diversité et inclusion

Comprendre les obligations et optimiser la performance

Les bonnes pratiques



1 Recrutement inclusif

- **Écriture des offres d'emploi inclusives :**

1. **Informé sur la politique handicap :**

Engagement inclusif, possibilité d'aménagements, accessibilité du poste, environnement de travail et l'organisation.

2. **Large diffusion des offres :** Publier sur des job boards accessibles et spécialisés, collaborer avec des réseaux comme Cap emploi, les missions locales, les agences d'intérim adaptées et les organismes de formation.

2 Sensibilisation des équipes

- **Évaluation des capacités :** Se concentrer sur les compétences et les restrictions du candidat.
- **Questions adaptées :** Éviter les questions intrusives sur la vie privée, mais se renseigner sur les besoins spécifiques pour le poste.
- **Éviter les préjugés :** Ne pas présumer des capacités ou des absences des candidats handicapés.
- **Implication des référents handicap :** Faire appel aux experts comme les référents handicap ou les conseillers Cap emploi.

3 Intégration

- **Accueillir et sensibiliser :** Organiser l'accueil et sensibiliser l'entourage professionnel.
- **Aménagements nécessaires :** Adapter le poste de travail, les horaires et les tâches en fonction des besoins.
- **Soutien continu :** Assurer un suivi régulier et mettre en place des dispositifs de tutorat si nécessaire.
- **Recours aux experts :** Utiliser les services de prestataires spécialisés pour les adaptations spécifiques.

4 Dispositifs d'accompagnement

- **Services d'accompagnement de l'Agefiph :** Proposer des conseils personnalisés, des diagnostics et des plans d'action pour l'inclusion des travailleurs handicapés.
- **Réseau de référents handicap :** Participer aux activités et échanges de bonnes pratiques entre référents.

entreprises.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr