

Les équipes du point de vente disposent d'information sporadiques et informelles sur la question du handicap..

Programme d'actions (sensibilisation, formation, accompagnement...) est formalisé et communiqué aux équipes.

Mise en place des actions. Une politique d'insertion en faveur des travailleurs handicapés est formalisée. Les managers/RH sont formés.

Analyse et suivi des plans d'actions. Les actions sont mesurées et suivies. Le taux de personnel handicapés augmente.



Explication et contexte

Le handicap est multiple, parfois visible mais dans bien des situations invisibles. En France, 12 millions de personnes sont en situation de handicap, dans ce chiffre il faut préciser que 80% de ces personnes ont un handicap invisible.

Les organismes comme l'AGEPHIP, vous accompagnent sur les démarches à entreprendre. Il existe des outils pour vous permettre à vous et vos collaborateurs de monter en compétence sur la thématique du handicap. L'AGEPHIP propose un outil en ligne pour tester "votre perception du handicap, votre situation au regard de l'obligation d'emploi, le contexte de votre organisation, etc".

Il existe des aides publiques qui sont mises en place pour vous encourager à embaucher des personnes en situation de handicap :

- Contrat Initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes) : cette aide à l'insertion professionnelle, est attribuée à l'employeur qui recrute un jeune reconnu travailleur handicapé jusqu'à l'âge de 30 ans inclus et s'élève pour 2020, à 47% du Smic.
- Parcours Emploi Compétences Jeunes (PEC Jeunes) : cette aide à l'insertion professionnelle, est attribuée à l'employeur qui recrute un jeune reconnu travailleur handicapé jusqu'à l'âge de 30 ans inclus et s'élève pour 2020, à 65% du Smic.
- Aide à l'embauche de travailleur handicapé : cette aide se substitue à l'aide à l'embauche des jeunes (AEJ) de 4000€ puisque sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés.
- Aides AGEFIPH : <https://www.cheops-ops.org/actualites/politique/2020/les-aides-a-l'embauche.html>
- Aides du FIPHFP : <https://www.cheops-ops.org/actualites/politique/2020/les-aides-a-l'embauche.html>

Point réglementaire

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est rendue plus efficace par la loi Avenir en privilégiant leur emploi direct. Cette obligation concerne tous les employeurs, quel que soit leur effectif. Les dispositions sont applicables depuis janvier 2020. Cette loi apporte des évolutions pour simplifier les procédures et inciter les entreprises à développer l'emploi des personnes handicapées :

- Le taux d'emploi de 6% est maintenu et pourra être révisé tous les cinq ans.
- Le taux d'emploi à respecter ne prendra désormais en compte que la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans l'entreprise.
- Les contrats passés avec les Esat, les entreprises adaptées ou les travailleurs indépendants handicapés permettront toujours de réduire le montant de la contribution mais dans une moindre mesure.
- Les accords agréés seront limités à trois ans et renouvelables une fois.
- La DOETH (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) se transforme. Tous les employeurs déclareront leur situation (même moins de 20 salariés), la DOETH intègre la DSN (déclaration sociale normative).
- La reconnaissance du handicap simplifiée : la RQTH attribuée à vie, délivrée automatiquement et sans délai pour éviter les ruptures de droits.

De même la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est "chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap" selon l'article L5213-6-1 du Code du travail.

Enfin, la loi n°2015-988 du 5 août 2015 ratifiant l'ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 sur l'obligation de formation des équipes à la prise en compte des différents handicaps pour les ERP accueillant plus de 200 personnes. Elle vise également à favoriser l'accès au service civique pour les jeunes en situation de handicap.





Que dois-je faire pour atteindre le niveau 1 ?

Les équipes du point de vente disposent d'informations sporadiques et informelles sur la question du handicap.

Le magasin a mis en place une ou deux actions sur la question du handicap mais la démarche ne va pas

au-delà de cela.

Que dois-je faire pour atteindre le niveau 2 ?

Programme d'actions (sensibilisation, formation, accompagnement...) est formalisé et communiqué aux équipes.

Afin de formaliser un programme d'actions en faveur du handicap, il est essentiel de faire un état des lieux de la sensibilisation du handicap sur le point de vente afin de relever les atouts et les axes de progrès. Pour cela, vous trouverez quelques questions non exhaustives pour réaliser votre diagnostic sur le site de l'ANFH parmi lesquelles :

- Quelles sont les mesures mises en place pour le dispositif en faveur du handicap ?
- Avez vous mis en place un référent handicap ? Si oui, quelles sont ses compétences et ses responsabilités ?
- Vos collaborateurs sont-ils sensibilisés aux enjeux du handicap ? Si oui, par quel biais ?
- Avez vous mis en place des formations sur le Handicap ?
- Avez- vous sensibilisé vos collaborateurs aux démarches pour faire reconnaître son handicap ?

Après la réalisation de votre diagnostic vous serez en capacité de sensibiliser, former et accompagner vos équipes en adéquation avec les attentes de vos parties prenantes et en l'occurrence vos collaborateurs. Vous avez communiqué votre programme d'actions à vos collaborateurs.

Que dois-je faire pour atteindre le niveau 3 ?

Mise en place des actions. Une politique d'insertion en faveur des travailleurs handicapés est formalisée. Les managers/RH sont formés.

Le plan d'action est communiqué aux collaborateurs, voici une liste non exhaustive de supports possibles :

- Affiches dans la salle de pause, vestiaires, point d'information, etc
- Newsletters hebdomadaires
- Vidéos en interne, sur YouTube par exemple
- Réunions hebdomadaires
- Brochures distribuées
- etc

Différentes actions peuvent être mises en place comme :

- Formez vos collaborateurs aux différents types de handicap et comment interagir avec eux en fonction de leur handicap en interne avec un programme ou cycle de formation/ sensibilisation ou bien en externe en mettant en place un partenariat avec un organisme de formation.
- Participez à des manifestations comme la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).
- Vous pouvez également désigner un référent handicap sur le point de vente.

Vous élaborez un nouveau programme d'actions en faveur des travailleurs handicapés et vous formez vos managers à ce nouveau programme d'actions. Voici plusieurs éléments pour vous aider à embaucher un candidat en situation de handicap :

- Consulter les sites internet d'emploi pour consulter les CV en ligne des candidats et notamment le site de l'AGEPHIP.
- Lors de la rédaction de votre annonce, appuyer davantage sur les compétences et expériences professionnelles.
- Communiquez sur vos engagements en faveur du handicap.
- Indiquer que le poste est accessible aux travailleurs handicapés.

- Renseignez vous auprès des clubs d'entreprises handicap de votre région qui peuvent vous aider dans vos démarches et dans le recrutement.
- Prenez contact avec des spécialistes de la question comme le pôle emploi, cap emploi, missions locales, associations de personnes handicapées.

Voici quelques éléments pour vous assurer d'intégrer dans les meilleures conditions votre nouvelle recrue :

- Informez vos collaborateurs de l'arrivée du candidat et sensibilisez-les au handicap de la personne recrutée.
- Organisez une réunion pour expliquer votre choix et pour répondre aux questions que cela peut susciter afin de favoriser son intégration au sein de l'équipe.
- Si le handicap de la personne est visible, demandez à cette personne de choisir la manière dont elle veut l'expliquer ; et si le handicap de la personne n'est pas visible, demandez à cette dernière si elle souhaite communiquer sur le sujet.
- Pensez aux aménagements de temps, de postes, d'organisation, et la mise en place de formations pour la montée en compétence.
- Proposez la mise en place du tutorat pour que le candidat puisse avoir un référent identifié et répondre aux différentes questions.

Les ressources

<https://www.cheops-ops.org/assets/files/cheops/national/actualites/texte%20de%20loi/joe-20210224-0047-0023.pdf>

<https://www.handipoursuite.fr/app/#/lebonprofil>

https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_igas-2020-handicapsetemploi-hd.pdf

<https://www.cheops-ops.org/assets/files/cheops/national/actualites/texte%20de%20loi/joe-20210224-0047-0023.pdf>

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-06/Guide%20pratique%20r%C3%A9forme%20OETH_BD_0.pdf

<https://handicap.anfh.fr/politique-handicap/pilotage-et-suivi-de-ma-politique-handicap/construire-et-planifier-une-politique?pdf=1>

Que dois-je faire pour atteindre le niveau 4 ?

Analyse et suivi des plans d'actions. Les actions sont mesurées et suivies. Le taux de personnel handicapé augmente.

Vous avez analysé et vous suivez les plans d'actions chaque année. Le taux de collaborateurs en situation de handicap en fonction a augmenté et de nouvelles formations des équipes au sujet du handicap sont régulièrement faites et mises à jour. Vous suivez le taux des personnes formées à la gestion des personnes en situation de handicap sur le point de vente.

Ce qu'il faut retenir

- Mettre en place des supports de communication pour sensibiliser les collaborateurs aux handicaps dans les points stratégiques : salle de pause, vestiaire, coin déjeuner, ...
- Élaborer un programme d'actions en faveur des travailleurs handicapés et former les managers/RH sur le sujet.
- Communiquer votre plan d'action pour intégrer des personnes en situation de handicap.
- Participer à des manifestations comme la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ou aux DuoDay.
- Désigner un ou plusieurs référents handicap.
- Mettre en place des formations de sensibilisation au handicap dans le PDV.



ENGAGEMENT

N°10

LES EXEMPLES

MAISONS DU MONDE

Le 11 mars 2021, un tutoriel Langue des Signes Françaises (LSF) contenant des notions de LSF afin d'accueillir dans de meilleures conditions possibles les clients sourds ou malentendants dans les magasins à été communiqué à l'occasion de la 24ème édition de la journée nationale de l'audition.

Cette vidéo permet de sensibiliser les collaborateurs aux handicaps auditifs mais aussi de les former à des bases en LSF afin de mieux communiquer avec des personnes en situation de handicap auditif.

INTERMARCHÉ DE MONISTROL-SUR-LOIRE

En mai 2019 l'Intermarché de Monistrol-sur-Loire (43120) à participé au DuoDay en faveur des personnes en situation de handicap. Trois salariés du magasin se sont portés volontaires pour partager une expérience en duo avec deux femmes et un homme de l'ESAT des Amis du plateau au Mazet-Saint-Voy et de Cap emploi, le temps d'une demi-journée. L'objectif principal de cette initiative est de permettre aux collaborateurs de s'ouvrir et de porter un autre regard sur le handicap, sans préjugés mais aussi et surtout de permettre à ces trois personnes de s'essayer aux postes de préparateur de commandes pour le drive et d'employé commercial de rayon.

ENGAGEMENT N°10

LES ÉLÉMENTS DE PREUVES

Ma check-list pour préparer l'audit :

✓ NIVEAU 1 :

- Photo, visuel du ou des supports de communication pour sensibiliser les collaborateurs.

✓ NIVEAU 2 :

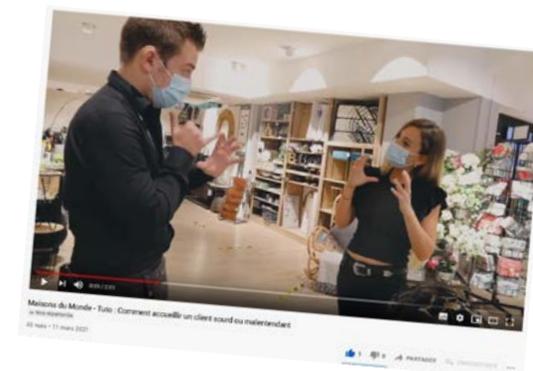
- Le programme d'actions de sensibilisation au handicap dans le PDV.

✓ NIVEAU 3 :

- Visuels des actions mises en place en faveur du Handicap (supports de communication, affiches, flyers, ...).
- La désignation d'un/des référents handicap.
- Les documents types politique RH en faveur du handicap, la convention ou l'accord signé par l'entreprise avec les instances.
- Document de formations des managers/ RH.

✓ NIVEAU 4 :

- Le tableau de suivi des plans d'actions (formation et intégration des travailleurs en situation de handicap).
- Tableau de l'évolution du taux de personnel en situation de handicap.



Les exemples à fournir :

1. Support sensibilisation handicap CampagneHandicap_ADIS
2. Action faveur handicap - Affiche semaine européenne pour emploi des personnes handicapées - LADAPT
3. DuoDay Intermarché Monistrol-sur-Loire
4. Tuto - Comment accueillir un client sourd ou malentendant - Maisons du Monde
5. Referent handicap - Action first - OETH