

ÉTAPE 1 : IDENTIFIER les pratiques de votre entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Pour vous aider à réaliser un état des lieux des pratiques de votre entreprise, voici un outil de questionnement destiné à être discuté collectivement avec les instances représentatives du personnel.

Il vise 2 objectifs : permettre aux acteurs de recueillir et de formaliser, dans un même document, des informations sur les actions déjà réalisées en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et sur la manière dont elles ont été conduites. Analyser les points forts et les points restant à améliorer.



Ce document est une proposition à ajuster en fonction des besoins de chaque entreprise et du niveau du dialogue social.

A – GESTION ADMINISTRATIVE ET COMPTABLE

Évolution du taux d'emploi sur les 3 dernières années

	n-3	n-2	n-1
Effectif d'assujettissement (en ETP)			
Nombre de bénéficiaires handicapés à employer (Effectif d'assujettissement x 6 %)			
Taux d'emploi des TH			
Montant versé à l'Agefiph			

Un temps d'échange entre la personne en charge de la gestion administrative et comptable et les Instances Représentatives du Personnel (CE, CHSCT) est-il prévu pour informer et se concerter sur l'évolution possible du taux d'emploi TH et les actions envisageables pour réduire voire supprimer la somme à verser à l'Agefiph ?

oui

non

Actions réalisées pour satisfaire le taux d'emploi

- Embauche ou accueil de stagiaires

	Nombre	Date d'entrée	Poste occupé	Type de handicap (moteur, visuel, auditif, psychique, autres)
Embauche				
Accueil de stagiaires				
...				

- Passation de contrat de fourniture, sous traitance ou de prestations de service avec des ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou Entreprises adaptées

Nom du prestataire	Nature de la prestation	Année de la prestation	Évaluation de la prestation

- Dépenses réalisées en faveur des TH

Objet des dépenses	Montant des dépenses	Année de réalisation
Exemples :		
Travaux pour faciliter l'accessibilité		
Mise en place de transports adaptés		
Conception de matériel ou d'aides techniques		
Sensibilisation du personnel		
Actions de formation au- delà de l'obligation légale		

- Conclusion d'un accord agréé de branche, d'entreprise, d'établissement ou de groupe prévoyant un plan d'actions en faveur des TH

Nature des actions prévues	Nature des actions réalisées	Durée de l'accord

B – RECRUTEMENT ET INTEGRATION

Détails sur les recrutements réalisés

	Recrutement sur le poste de	Limites fonctionnelles	Actions réalisées lors du recrutement
1		<i>Ex : audition, allergie, ports de charge</i>	<i>Ex : aide technique, aménagement des horaires, réunion d'intégration avec l'équipe....</i>
2			
3			
.....			

- Modalité des recrutements

Existe t-il un partenariat établi avec une structure ou un organisme référent ?

- Cap emploi (nom de la personne ressource et coordonnées)
- Pôle emploi
- Agence d'intérim :
- Autres :

Cette ou ces structures vous semblent-elles bien connaître l'ensemble des postes de travail de l'entreprise (grâce par exemple à une visite de l'entreprise et des postes ou des contacts réguliers) ?

- oui non

Une visite de pré-embauche auprès du service de santé au travail a-elle été réalisée pour définir et anticiper les incompatibilités possibles entre les déficiences et les exigences du poste ?

- oui non parfois

Le ou les recrutements de personnes handicapées ont-ils donné lieu à une concertation entre ?

- La structure ressource (cap emploi,...)
- La personne chargée du recrutement en interne
- L'encadrement de proximité (ex : chef d'atelier...)
- Autres
 - Avant le recrutement
 - Après la période d'essai

Quels sont les points forts qui ont contribué à la réussite du recrutement et/ou les points faibles qui ont rendu difficile voir impossible le recrutement ?

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER

C- MAINTIEN EN EMPLOI

- Détails des actions de maintien dans l'emploi réalisées pour des personnes reconnues handicapées

	Caractéristiques de la personne	Exigences liées au poste	Actions réalisées	Acteurs impliqués	Coût et financement *
ACTION 1	<i>Ex : Type de déficiences, niveau de qualification...</i>	<i>Ex : Ports de charge fréquents, travail en hauteur....</i>	<i>Ex : achat de matériel, bilan de compétence, formation ...</i>	<i>Ex : cabinet conseil X pour étude ergonomique Technicien interne X pour recherche de fournisseurs</i>	
ACTION 2					
ACTION 3					
.....					

* Données pouvant permettre de valoriser les actions réalisées. À renseigner ou non selon le besoin et le souhait des entreprises.

L'entreprise connaît-elle et a-t-elle déjà eu recours au Sameth, service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ?

oui non

Y a-t-il une personne identifiée (interne ou externe à l'entreprise) en charge de transmettre les informations utiles au salarié ayant une limite fonctionnelle qui peut rendre difficile la réalisation de son travail ?

- Médecin du travail
- Sameth
- Direction ou encadrement
- Personne en charge des ressources humaines
- Service social
- Autre

Quelles sont les modalités de cette transmission d'information ?

- Systématiquement lors d'une visite de pré – reprise ou de reprise
- Selon les besoins, au coup par coup.
- Un rendez-vous est proposé au salarié avec Cap emploi
- Autres

Sous quelle forme les informations sont-elles transmises ?

- Informations orales
- Transmission d'une plaquette ou d'un document explicatif
- Autres

Quel est le contenu des informations transmises ?

- La démarche administrative pour obtenir une reconnaissance du Handicap
- L'intérêt possible pour le salarié de faire cette démarche
- L'intérêt possible pour l'entreprise
- Autres

Quels sont les points forts qui contribuent à la réussite du maintien dans l'emploi et/ou les points faibles qui ont rendu difficile voir impossible le maintien ?

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER

- Pratiques de prévention des risques professionnels

Au-delà des données sur les pratiques en faveur de l'emploi des personnes reconnues handicapées, il peut être pertinent d'élargir le recueil des informations au registre des indicateurs de santé, comme par exemple : l'évolution des maladies professionnelles ou des accidents du travail. Ceci afin d'identifier des actions de prévention des risques professionnels complémentaires et par conséquent de prévention d'éventuelles situations d'usure professionnelle et de handicap.

Aux acteurs de l'entreprise d'ajuster ou de compléter la nature des données pertinentes à recueillir.

Quels sont les 5 principaux risques recensés dans le document unique d'évaluation (DUE) des risques professionnels ?

-
-
-
-

Combien d'accidents du travail l'entreprise recense-t-elle depuis 5 ans ?

N-5	N-4	N-3	N-2	N-1

Ce nombre est-il stable ou en évolution ?

-

Combien de maladies professionnelles l'entreprise recense t-elle depuis 5 ans ?

N-5	N-4	N-3	N-2	N-1

Ce nombre est-il stable ou en évolution ?

.....

À quels facteurs ou actions de prévention cette évolution renvoie ?

- Baisse ou augmentation de l'effectif
- Campagne d'information-sensibilisation
- Mesure de métrologie (bruit...)
- Formation (ex : gestes et postures...)
- Renforcement ou adaptation des équipements de protection individuelle
- Modification des postes de travail ou de l'organisation
- Évolution des modalités de management (importance donnée à la démarche de prévention, respect des consignes de sécurité par l'encadrement, renforcement du contrôle...)
- Autres :

Quels sont les points forts qui contribuent à la prévention des risques professionnels et par conséquent à la prévention des situations de handicap et les points faibles à renforcer ?

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER

D – DIALOGUE SOCIAL

De manière générale, comment les instances représentatives du personnel abordent-elles les questions relatives aux travailleurs handicapés ?

- Au coup par coup, lorsque qu'une situation de maintien se présente
- C'est un sujet mis à l'ordre du jour d'au moins un CHSCT par an avec un bilan des actions en faveur des TH.
- C'est un sujet peu abordé de part la direction et de part le ou les DS
- Autres

Quelle est la forme la plus fréquente du dialogue social sur cette question ?

- Information sur les projets et les solutions
- Consultation sur les projets ou les solutions
- Concertation : avis et suggestions sur les choix possibles pendant l'élaboration des solutions
- Négociation : expression des intérêts spécifiques et commun et élaboration d'un PV d'accord, d'un accord ou d'un PV de désaccord.
- Autres

Le sujet et les échanges donnent-ils lieu à une formalisation dans un document interne à l'entreprise ?

- Compte-rendu de CHSCT
- Résultat de la négociation (PV, Accord...).
- Dossier d'aménagements de poste
- Autres

Les actions de maintien dans l'emploi individuelles donnent-elles lieu à une communication au collectif de travail (collègues de proximité, ensemble du personnel) ?

- oui
- non

Si oui, qui le fait et sous quelle forme ?

- L'encadrement de proximité, lors d'une réunion d'équipe par exemple
- Le salarié lui-même
- Le Chsct et/ou la direction lors d'une note au personnel
- Autres

Quels sont les points forts qui contribuent à la qualité du dialogue social sur ce sujet ou les points faibles à renforcer ?

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER