

## 3-1-3 HANDICAP, ÉTAT DE SANTÉ

|                                                              |   |
|--------------------------------------------------------------|---|
| TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...) | 2 |
| EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION              | 2 |
| PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES                    | 3 |
| AUTRE RESPONSABILITÉ ENGAGÉE                                 | 3 |
| LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES                            | 3 |
| DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ                          | 4 |
| WEBOGRAPHIE                                                  | 5 |

À compétences égales, l'organisme public ne fait pas de discrimination au regard de la pathologie ou du handicap

Objectif : Respecter la légalité (Iso 26000 article 6.4.1.2) ; garantir l'égalité des chances et de traitement à tous les personnels sans faire de discrimination directe ou indirecte (Iso 26000 article 6.4.3.2) ; respecter le droit de chacun de gagner sa vie (Iso 26000 article 6.4.2.1) ; mettre en place un processus visant à élargir le choix des personnes en développant leurs capacités (Iso 26000 article 6.4.7.1) ; porter une attention particulière aux groupes vulnérables en ce qui concerne l'emploi et le renforcement des capacités (Iso 26000 article 6.8.5.2) ; renforcer la lutte contre les discriminations et promouvoir la diversité (Défi n°8 SNDD)

## TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)

- Mettre les méthodes et outils de recrutement ( CV anonyme , MRS , etc.) au service de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement
- Définir, afficher et s'assurer de la *transparence* des critères de recrutement non discriminants
- Rendre compte aux Instances représentatives des personnels
- Former et sensibiliser des recruteurs, des managers et des services RH
- Créer une fonction de référent handicap
- Mettre en place les actions, outils, processus destinés à accueillir un collaborateur sur son nouveau poste
- Et notamment accompagner les nouveaux arrivants en leur proposant les services d'un tuteur
- Évaluer l'intégration auprès des nouveaux arrivants, de leur manager, de leur tuteur et de leur entourage professionnel

Cf. eGap - Intégration et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Cf. eGap - Insertion de personnes handicapées : du milieu protégé au milieu ordinaire

Cf. eGap - Méthode de recrutement par simulation

Cf. eGap - Intégration d'un travailleur handicapé

## EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Nombre de recrutements pour lesquels des méthodes et outils adaptés sont utilisés
- Part des salariés en situation de *Handicap* parmi les nouveaux embauchés
- Existence d'un guide ou d'une charte du recrutement
- Existence d'une fonction de référent handicap clairement défini
- Clarté et transparence des règles de recrutement, des procédures de concours
- Existence et organisation de formations et de sensibilisations des recruteurs (nombre de sessions de formation)
- Diversité des profils des recrues
- Nombre de réclamations ou de plaintes pour *discrimination* (notamment recours gracieux et contentieux, saisines auprès du *Défenseur des droits* )
- Existence d'un processus d'intégration
- Liste des outils disponibles

- Nombre de tuteurs volontaires / nombre de tuteurs nommés
- Nombre d'actions de sensibilisation des équipes mises en place
- % de retours de questionnaires de satisfaction suite à l'intégration
- Nombre d'évaluations effectuées sur nombre d'intégrations

## PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES

- Les candidat(e)s en situation de handicap
- Les jurys de recrutement, de concours
- Les opérateurs externes (Pôle emploi, etc.) et spécialisés (Cap emploi, associations...)
- Le service des Ressources Humaines
- Les managers
- Les tuteurs
- Les services d'affectation
- La direction
- Les instances représentatives des personnels
- Le service de la communication
- Le Défenseur des droits
- Le service juridique / avocat
- Agefiph
- FIPHFP
- Médico-social

## AUTRE RESPONSABILITÉ ENGAGÉE

*Responsabilité économique*

*Implication dans le développement local*

## LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES



*Le site Entreprises et handicap [p.5]*

*Le site de l'Agefiph [p.5]*

*Le site du FIPHFP [p.5]*

*Le site du Défenseur des droits [p.5]*

 *discri-handicap-sante\_defenseurDroits\_.pdf*

*Le site Cap emploi [p.5]*

*Le site de l'Observatoire des inégalités [p.5]*

*ANACT [p.5]*

*Le site Dialogue social [p.5]*

*Le site d'IMS Entreprendre [p.5]*

*Le site Novethic [p.5]*

*Le label diversité de l'Afnor [p.5]*

 *I\_emploi\_des\_personnes\_handicapees\_-\_guide\_pratique\_2006.pdf*

 *Le guide de la Cnav sur les discriminations*

 *Handicap\_et\_travail\_dossier\_INRS.pdf*

 *La norme Afnor handicap et emploi*

*Site Afnor [p.5]*

 *AFMD : rapport diversités annuel*

 *Biblio ANACT recrutement\_mobilite pro.PDF*

## DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ



Code du travail

L1133-3 et L1133-4: conditions de validité de différences de traitement en raison de l'état de santé ou d'un handicap

L1225-1 et L1225-2 : grossesse et embauche

L5213-6 : recrutement de salarié handicapé et aménagement de poste

L2323-33 : commission de la formation professionnelle au comité d'entreprise

## WEBOGRAPHIE

Le site Entreprises et handicap : [http://www.entreprises-et-handicap.com/agence\\_club.htm](http://www.entreprises-et-handicap.com/agence_club.htm)

Le site de l'Agefiph : <http://www.agefiph.fr>

Le site du FIPHFP : <http://www.fiphfp.fr/>

Le site du Défenseur des droits : <http://www.halde.fr>

Le site Cap emploi : <http://www.capemploi.net/cap-emploi/>

Le site de l'Observatoire des inégalités : <http://www.inegalites.fr/spip.php?article549>

ANACT :

[http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/publications/NOTINMENU\\_affichage\\_document?p\\_thingIdToShow=17629560](http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/publications/NOTINMENU_affichage_document?p_thingIdToShow=17629560)

Le site Dialogue social :

<http://www.dialogue-social.fr/fr/action-des-representants-du-personnel/id-1287/discrimination-liee-a-la-sante-et-a-l-handicap.html>

Le site d'IMS Entreprendre :

<http://www.imsentreprendre.com/content/les-stereotypes-sur-les-personnes-handicapees-comprendre-et-agir-dans-l-entreprise>

Le site Novethic :

<http://www.novethic.fr/empreinte-sociale/diversite/isr-rse/hanploi-com-un-site-pour-favoriser-le-recrutement-des-handicapes-95711.html>

Le label diversité de l'Afnor :

<http://www.afnor.org/profils/centre-d-interet/dd-rse-iso-26000/archives-actualites/le-label-diversite-un-engagement-concret-et-efficace-en-faveur-de-la-prevention-des-discriminations>

Site Afnor :

<http://www.afnor.org/groupe/espace-presse/les-communiques-de-presse/2010/septembre-2010/handicap-dans-l-entreprise-afnor-vient-de-publier-la-norme>