



le
HANDICAP

LE PARI GAGNANT DE L'INCLUSION

—
UNE ÉDITION ENGAGÉE ET RESPONSABLE DE LÉVÈNEMENT
AU SERVICE DE SES ADHÉRENTS

édito

On a tous à y gagner

Pour encore de trop nombreuses entreprises, la question de l'emploi est liée à un quota : 6%. C'est le nombre de travailleurs handicapés qu'une entreprise doit compter pour être en règle avec la loi, sans devoir verser de contribution financière.

En 2022, le taux d'emploi direct des salariés en entreprise en situation de handicap était de 3,5% en moyenne, une réalité que nous, agences événementielles, avons le pouvoir de changer.

Plus qu'un quota, c'est une question de citoyenneté qui doit nous animer. Notre secteur recrute beaucoup : collaborateurs internes et prestataires externes, aux multiples métiers. Alors, pourquoi ne pas faire

preuve d'innovation, comme nous savons si bien le faire dans l'organisation de nos événements, et montrer l'exemple ?

Ce guide a pour objectif de vous accompagner, pas à pas, dans votre démarche de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour faire bouger les lignes, parce que c'est notre métier et notre responsabilité d'agence. Et surtout, parce que c'est un creuset de nouveaux talents et une manière de renforcer notre attractivité dans un monde en quête de sens.



Grégoire Decaux

Fondateur d'Inspirience, Entreprise Adaptée



Nicolas Turpin

*Vice-Président de L'ÉVÈNEMENT
en charge des Transitions et de l'Impact*

6 ▶ 15

CHAPITRE 1

de quoi parle-t-on ?

16 ▶ 29

CHAPITRE 2

*accueillir, recruter,
maintenir dans l'emploi*

30 ▶ 33

CHAPITRE 3

les idées reçues

34 ▶ 43

CHAPITRE 4

sensibiliser et communiquer

44 ▶ 53

CHAPITRE 5

le cadre juridique / l'OETH

54 ▶ 59

CHAPITRE 6

*collaborer avec le secteur
protégé et adapté*

60

les contacts et les ressources

63

le glossaire

65

et demain

CHAPITRE 1

de quoi parle-t-on ?



Le saviez-vous ?

1 Français sur 6est en situation de handicap
(12 millions de personnes)**1 million**de personnes handicapées
ont un emploi**13%**de personnes handicapées
sont au chômage
(vs 7,5% pour l'ensemble
de la population française)**50%**des demandeurs d'emploi
handicapés ont 50 ans et plus
(vs 26% de la population
française)

Sources : Agefiph, APF



Hand in cap : la main dans le chapeau

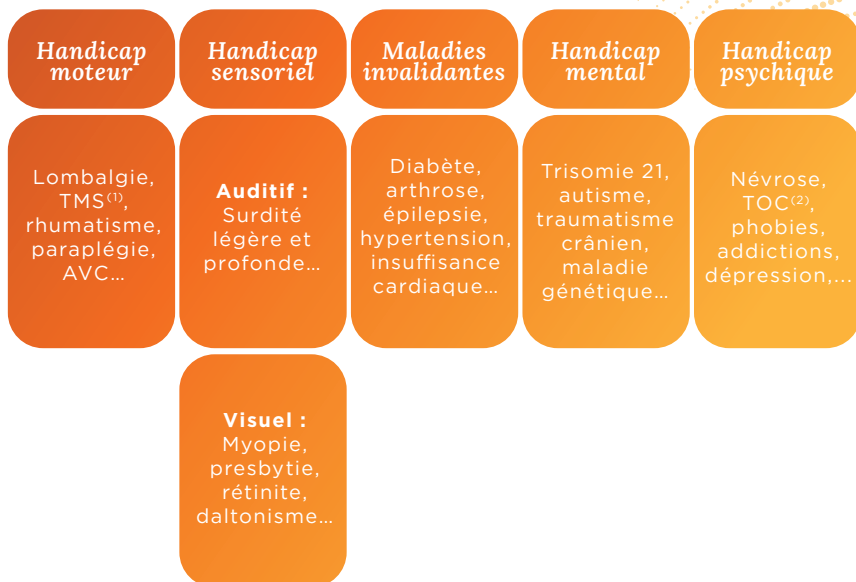
L'étymologie anglaise de handicap désignait, en trois mots, un système de troc par lequel on disposait, au XVII^e siècle, des objets de valeurs différentes pour les échanger. Dans ce *hand in cap*, un arbitre, le *handicapper*, déterminait la valeur de l'objet gagnant, et mettait dans un chapeau la somme qui compensait la différence, pour les autres. Dès le 18^e siècle, le mot s'applique aux courses hippiques : quand des chevaux de catégories différentes s'affrontent, on leste d'un poids, appelé handicap, celui qui est avantagé, pour garantir l'égalité des chances entre les concurrents. Le terme s'étend ensuite à d'autres sports, et finit par être utilisé par les premières associations de défense des personnes handicapées. Elles en retiennent la notion d'origine : **compenser ce qui est considéré comme une différence, pour éviter d'être injustement disqualifié.** Une histoire de valeur, déjà...



Le(s) handicap(s), une réalité plurielle

Le handicap ne se résume pas à ce qui se voit. **Plus de 10 millions de Français sont porteurs d'un handicap invisible**, et beaucoup d'entre eux n'osent pas en parler à leur employeur de peur d'être moins bien considérés. Or, ce chiffre ne cesse de progresser, avec l'allongement de la durée de

vie, le recul de l'âge de départ en retraite ou encore l'augmentation des maladies chroniques, comme le cancer ou le diabète. Sans prévention ni accompagnement spécifique, près de 10% de ces salariés risquent la désinsertion professionnelle.



(1) TMS : Trouble musculo-squelettique

(2) TOC : Trouble obsessionnel compulsif



Le saviez-vous ?

80%

des handicaps sont invisibles

45%

des handicaps sont liés
à des maladies invalidantes

Comprendre avant d'agir



RQTH, OETH, DOETH... Des acronymes en lien avec le Handicap

Leçon N°1 : ne pas se laisser décourager par la jungle des acronymes et la complexité juridique. Devenir une agence inclusive est avant tout une question de volonté managériale, et d'envie de s'engager dans une démarche de diversité. Pour la mise en œuvre, vos équipes peuvent être épaulées par des experts si besoin (voir page 38) et notre glossaire ! (voir page 60)



La RQTH : rendre visible ce qui ne l'est pas toujours

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est une décision administrative dont l'objectif est de **faciliter l'insertion professionnelle** des personnes en situation de handicap. Elle concerne toute personne dont l'altération physique, sensorielle, mentale ou psychique, d'une ou plusieurs fonctions, peut avoir un impact sur ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi.

Pour bénéficier de ce statut, **une procédure doit être engagée auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)**. Cela se fait à l'occasion d'une demande d'attribution ou de renouvellement de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),



auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de son lieu de résidence.

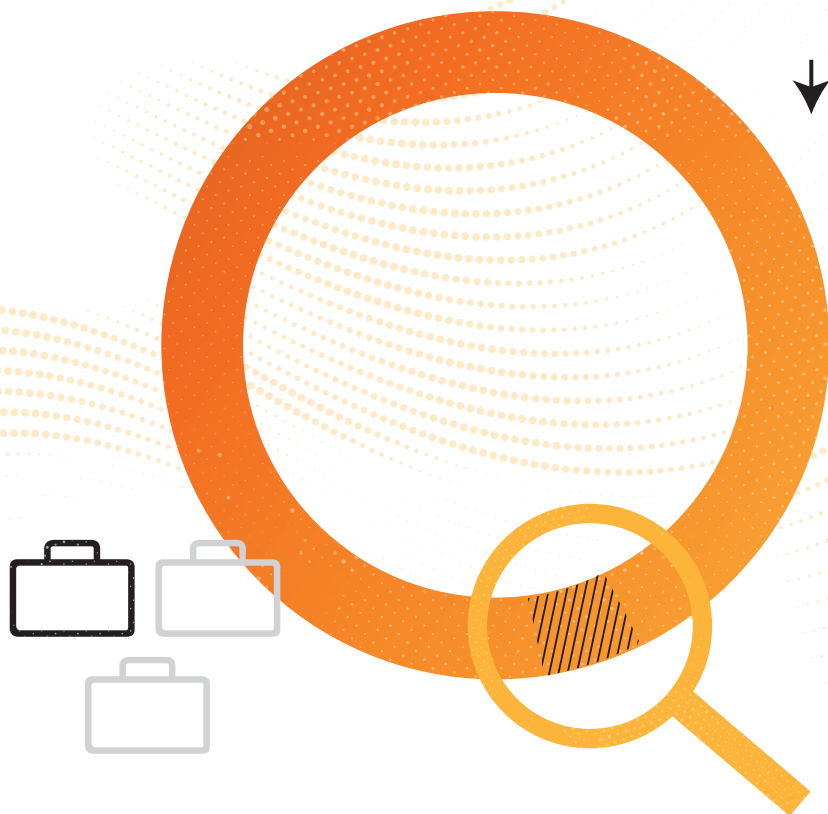
Cette reconnaissance ouvre à des droits et à des dispositifs spécifiques : orientation vers des établissements dédiés, aménagement du poste ou du contrat de travail, soutien à la recherche d'emploi, accès privilégié à la fonction publique.

Malgré ses avantages, cette reconnaissance n'est pourtant pas toujours facile à accepter par les personnes concernées, qui ne veulent pas être stigmatisées. **On constate donc une sous-déclaration du handicap dans le monde professionnel**, par peur d'être considéré comme moins performant qu'un autre salarié.

Quel est votre rôle d'employeur pour faciliter cette reconnaissance ?

Votre responsabilité est essentielle pour faire évoluer le regard sur le handicap. **Une politique de ressources humaines inclusive** doit permettre à chacun de pouvoir assumer positivement sa différence, pour bénéficier du coup de pouce nécessaire à un véritable épanouissement professionnel, dans la diversité des profils. **La solution ? Communiquer, sensibiliser, innover.**

Le domaine de l'événement a le pouvoir de montrer l'exemple en matière de diversité, d'inclusion et d'innovativité. De nombreuses agences ont déjà initié des démarches qui portent leurs fruits, en termes de dynamique interne mais aussi de performance économique. On est meilleurs à l'extérieur quand on est soudés à l'intérieur.



“ UNE PERSONNE HANDICAPÉE
A 3 FOIS MOINS DE CHANCES
QU’UN AUTRE CITOYEN
D’OBTENIR UN EMPLOI ”

Source : Agefiph

“ LE TAUX D’EMPLOI DIRECT
DANS LE SECTEUR PRIVÉ
EST DE 3,5%.
ET IL NE PROGRESSE
QUE DE 0,1% PAR AN ”

Source : Agefiph



AIDER NOS CLIENTS
À AVOIR UN IMPACT POSITIF

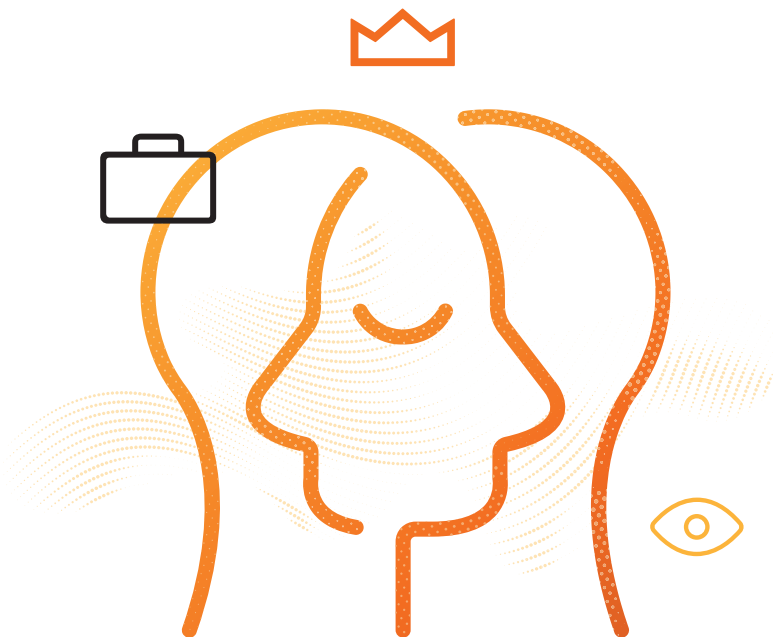


C'est le rôle des agences de conseiller leurs clients, et l'inclusion fait partie intégrante de cette mission. Lorsque nous concevons un événement, à nous d'expliquer que la RSE n'est pas qu'environnementale, mais qu'elle a aussi une dimension sociale et vertueuse. Inclure des personnes en situation de handicap dans nos équipes de production est une manière d'éveiller les consciences et d'aider nos clients à tenir des engagements forts. Au-delà du conseil, les agences peuvent par exemple élargir leur sourcing de prestataires avec des entreprises adaptées, ou imposer dans leur cahier des charges un pourcentage de salariés en situation de handicap. Nous faisons un métier difficile et éphémère, mais quelle joie quand on a pu créer un vrai lien humain malgré la pression !

Aurore Deliancourt

Directrice de l'Impact chez Auditoire

Points-clés à retenir



*Le handicap est une réalité plurielle,
qui ne se résume pas au handicap moteur.*

•

*L'employeur a un rôle à jouer
pour faciliter l'expression et la reconnaissance
du handicap dans l'entreprise.*

•

*Une politique d'emploi inclusive
est avant tout une question de volonté
stratégique.*



ÊTRE UNE ENTREPRISE
ACCUEILLANTE



L'essentiel est d'établir un climat de confiance qui permettra à chacun de se sentir libre d'évoquer toute question liée au handicap, au moment de son recrutement comme au cours de la vie professionnelle. Le dirigeant doit montrer, par l'exemple, que cette ouverture fait partie intégrante de la culture d'entreprise : ce n'est plus une option, mais une volonté stratégique.

Stanislas Surun

Directeur associé et DRH
du Groupe Novelty Magnum Dushow

CHAPITRE 2

accueillir, recruter, maintenir *dans l'emploi*

Pour être efficace, une politique d'inclusion doit être globale.

Il faut bien entendu encadrer les recrutements des nouveaux entrants, mais également favoriser la reconnaissance des travailleurs handicapés déjà présents dans l'entreprise. Dans tous les cas de figure, il est aussi important de veiller à l'évolution des collaborateurs handicapés tout au long de leur parcours, notamment pour anticiper les besoins de reconversion, d'aménagement du poste de travail, voire de départ de l'entreprise.



Accueillir



Moi, agence, je veux agir

Vous souhaitez devenir une agence inclusive ? Avec cette détermination, l'essentiel du chemin est parcouru. Le reste n'est qu'une question de mise en œuvre, de mobilisation et de communication, autour de **3 axes clés** :

Déployer une culture de la diversité, dont l'inclusion, tous handicaps confondus.

Identifier les situations de handicap en agence pour accompagner la reconnaissance de travailleurs handicapés.

Faciliter le recrutement et le maintien dans l'emploi.



**RIEN NE REMPLACE
LA VOLONTÉ DES ENTREPRISES**



*Qu'est-ce qu'une politique
d'emploi inclusive ?*

Les réformes contribuent à faire évoluer les lois, mais rien ne remplace la volonté des entreprises d'ouvrir leurs portes aux personnes en situation de handicap :

Valoriser les compétences des collaborateurs concernés.

Développer une politique de ressources humaines volontariste.

Diversifier les sources de recrutement.

Revoir l'organisation du travail dans une logique d'inclusion.

Sensibiliser l'ensemble du personnel à la question du handicap.

Combattre les préjugés avec une dynamique de communication positive.

Recruter



Comment réussir le recrutement d'une personne en situation de handicap ?

Définissez bien votre besoin

(mission, profil, compétences, durée, environnement de travail, formation à prévoir) avant de rédiger l'offre d'emploi.

Diffusez-la sur les canaux habituels et dans l'écosystème des acteurs de l'insertion professionnelle (acteurs de l'emploi, associations, salons, agences spécialisées).

Préparez l'entretien selon votre grille d'évaluation, pour vérifier l'adéquation des aptitudes avec vos besoins.



ÊTRE PÉDAGOGUE,
MAIS AUSSI IMPOSER DES CHOIX

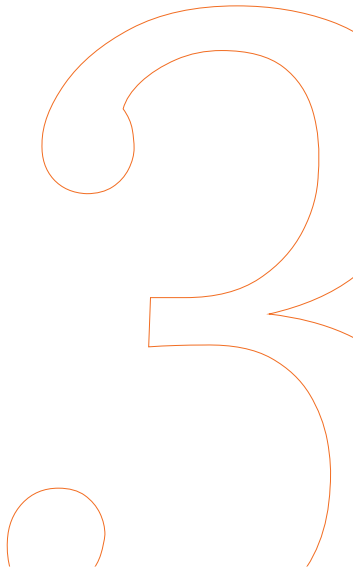
Prenez la décision en impliquant le management concerné.

Soignez le processus d'intégration en libérant du temps et en personnalisant le parcours collaborateur et faites des points réguliers les premières semaines.



Pour réussir notre politique d'inclusion, nous avons expérimenté plusieurs approches avant de trouver celle qui nous convenait : sensibiliser les équipes à la réalité du handicap, leur expliquer la logique et la richesse de ce parti pris puis intégrer des collaborateurs porteurs de handicaps de façon progressive. À la fois, parce que c'est un accueil plus personnalisé, et pour les équipes qui ont besoin d'un temps d'adaptation et ainsi limiter les rejets. La pédagogie est indispensable en amont, mais ensuite il faut souvent imposer, sinon il y a toujours une bonne raison de différer l'emploi inclusif ou de le reporter sur un autre service

Sébastien le Bescond
Président
de Fleur de Mets Réceptions



Maintenir dans l'emploi

L'accompagnement dans la durée concerne tous les collaborateurs en situation de handicap. Qu'il s'agisse des nouveaux venus ou des salariés en poste qui déclarent leur handicap à un moment de leur vie professionnelle, à la suite d'un accident, du développement d'une maladie ou simplement d'une volonté de reconnaître un handicap jusqu'alors tenu secret.

Pour tous, **le maintien dans l'emploi est une priorité dans la gestion des ressources humaines.** L'enjeu ? Prévenir le risque de désinsertion professionnelle, anticiper les réorganisations et veiller à un climat social serein, où chacun se sent libre d'évoquer la question du handicap sans crainte d'être considéré comme moins performant.

Dans la majeure partie des cas, **il est possible de continuer à travailler avec un handicap** moyennant des aménagements de poste, des adaptations du temps de travail ou des propositions de reclassement professionnel. Des aides financières existent pour l'employeur comme pour le salarié, à condition que la reconnaissance (RQTH) soit effective ou en cours.

- **Le médecin du travail**, soumis au secret médical, **est l'interlocuteur privilégié** pour organiser la recherche de solution entre le salarié et son employeur.



Quelles aides pour l'employeur ?

Il existe de nombreuses aides pour soutenir les employeurs engagés dans une démarche d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap :

Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH).

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle.

Aide à l'adaptation des situations de travail.

Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi.

Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Aide à la formation pour le maintien dans l'emploi.

C'est à l'Agefiph qu'il faut s'adresser : www.agefiph.fr



Quelles aides pour le salarié ?

Pour le collaborateur ayant une reconnaissance de handicap, de nombreux moyens de compensation sont également mis en œuvre pour faciliter son intégration, selon les situations.

On peut distinguer :

Des aides financières, humaines et techniques, liées au statut : aide au surcoût lié au déplacement, à l'aménagement de véhicule, au réseau d'accompagnement spécialisé, au départ en retraite anticipé, à la priorité à certaines formations, au doublement de la durée de préavis de licenciement, aux jours de récupération médicale, ...

Des aides d'aménagement humains et organisationnels à l'initiative du chef d'entreprise : horaires adaptés en fonction du handicap, plages de télétravail supplémentaires, temps partiel progressif, gratuité de certains avantages comme la mutuelle ou la participation aux frais de transport, formation aux postures, aide à la manutention, places de parking réservées etc.





ON NE GRANDIT VRAIMENT
QUE QUAND ON LE FAIT
ENSEMBLE



Employeur inclusif : aller plus loin que la réglementation

On le voit, des aides existent. Mais rien ne remplace le dialogue dans l'entreprise, qui permet de faire émerger des solutions et des initiatives qui dépassent le cadre réglementaire. **Être un employeur réellement inclusif, c'est aussi faire preuve d'inventivité**, comme les agences savent si bien le faire dans le quotidien des projets. Soyons innovants, co-construisons avec nos équipes, démarquons-nous de l'ordinaire : on ne grandit vraiment que quand on le fait ensemble.

*Christophe, salarié
en situation de handicap
Assistant en ressources
humaines chez Auditoire*

Christophe a 43 ans, en poste chez Auditoire depuis 2008. C'est son premier emploi en CDI, après 3 années d'alternance à la Mairie de Paris pour valider son BTS. Porteur d'un handicap invisible, **il avoue son soulagement d'avoir pu trouver un poste en milieu ordinaire**, alors qu'on avait eu tendance à le pousser vers un établissement spécialisé : « même si c'est très bien pour certains, je n'avais pas du tout envie de revoir mon projet professionnel dans un environnement qui ne ressemblait pas à mes rêves d'indépendance.



**C'EST LE TRAVAIL QUI GOMME
LES DIFFÉRENCES.
LE TOUT EST D'Y ACCÉDER**

Je voulais choisir ma vie, saisir ma chance ». Aujourd'hui, Christophe est parfaitement intégré dans l'agence, et il a pris des responsabilités nouvelles dans le domaine des achats, en plus de son expertise RH.

« C'est un peu la faute de ma mère », poursuit-il en riant, « elle n'arrêtait pas de me répéter que j'irais loin, enfant. Je suis têtue, et je l'ai écoutée ! Grâce à ce travail, j'ai pu m'acheter un appartement et fonder une famille, ce qui semblait impossible autrement. Trop de freins et de préjugés, je n'aurais jamais eu assez confiance pour oser espérer ce bonheur.

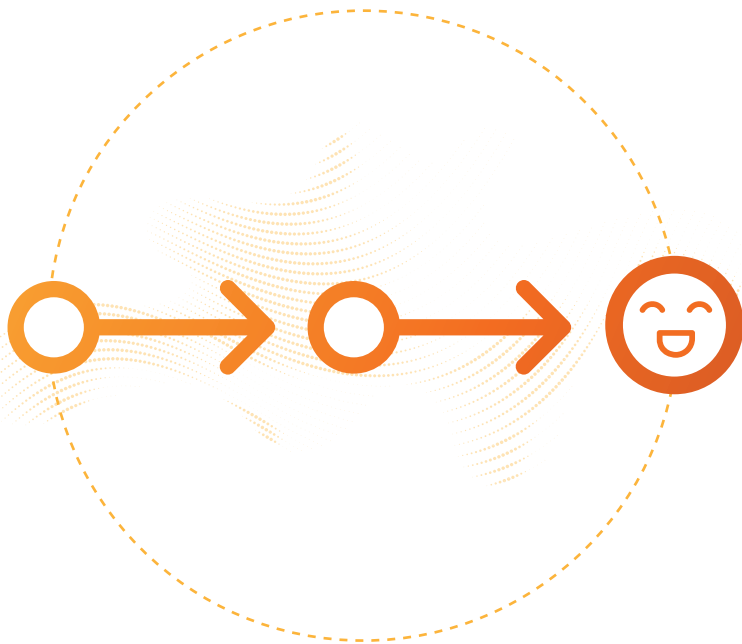


Et si on Duo-Day ?

Pourquoi ne pas participer à cette initiative annuelle qui permet de **créer des duos entre une personne handicapée et un professionnel de l'entreprise** ? Une journée pour partager son quotidien et faire découvrir son environnement de travail... Tel est le concept du DuoDay, piloté chaque année par le Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées afin d'agir concrètement pour l'inclusion par l'emploi. À la clé, des liens chaleureux mais aussi de nouvelles opportunités professionnelles, de part et d'autre.

www.duoday.fr

Points-clés à retenir



Une politique d'emploi inclusive doit être globale : elle concerne autant l'accueil au sens large, le recrutement, l'accompagnement tout au long du parcours professionnel et le maintien dans l'emploi.

•

C'est un facteur de cohésion sociale et d'attractivité.

•

Ouvrir son réseau habituel permet de sortir des sentiers battus du recrutement, et d'identifier de nouvelles opportunités.



CHAPITRE 3

les idées reçues

Le premier frein à l'emploi des personnes en situation de handicap est la méconnaissance du handicap, qui se résume souvent pour certains

à un fauteuil roulant ou à une canne blanche.

Déconstruire les préjugés est déjà une étape pour agir.



Les 5 préjugés les plus répandus.



*Préjugé N°1 :
une personne en situation
de handicap est moins
performante au travail*

Si la majorité des Français disent que travailler avec un collègue handicapé est une source d'enrichissement, beaucoup d'employeurs pensent encore qu'il ne pourra pas fournir la même quantité ou qualité de travail.

Or, **93% des patrons ayant franchi le pas jugent leurs salariés porteurs d'un handicap aussi compétents, motivés et même plus stables dans l'emploi.**





Préjugé N°2 :
mes locaux ne sont pas accessibles, je ne peux pas embaucher de travailleur handicapé

Seuls 5% des handicaps nécessitent un fauteuil roulant, et donc une accessibilité physique des lieux. Pour tous les autres handicaps, **des solutions adaptées peuvent être apportées très facilement**. Cette évaluation se fait très naturellement avec le salarié, le médecin du travail et éventuellement un prestataire spécialisé, selon la nature des aménagements.



Préjugé N°3 :
être reconnu travailleur handicapé empêche l'évolution professionnelle

Au contraire ! L'égalité des chances passe par cette reconnaissance du statut, qui permet la mise en place des moyens humains, financiers et matériels de compensation du handicap. Et n'oublions pas que **85% des reconnaissances sont liées à des handicaps invisibles** comme les déficiences visuelles ou auditives, mais aussi à des maladies chroniques, à des lombalgies ou à des allergies. Le handicap ne doit pas être un tabou et garder son emploi quand survient un épisode invalidant, ou quand l'état de santé évolue, est plus facile quand on a déclaré son handicap dès le départ.



Préjugé N°4 :
*les personnes handicapées
ne sont pas assez formées*

Les portes de certaines écoles supérieures ou de filières professionnelles ont longtemps été inaccessibles aux étudiants en situation de handicap. Mais **les choses ont évolué et leur niveau de formation aussi.**

L'inclusion passe également par le changement de regard de la société. De plus en plus de travailleurs en milieu adapté passent d'ailleurs en milieu ordinaire, grâce à cette évolution des mentalités : le vivre ensemble devient une réalité, au travail et dans la vie quotidienne.



Préjugé N°5 :
*les travailleurs
handicapés coûtent
plus cher à l'entreprise*

C'est l'inverse : c'est ne pas remplir ses obligations de 6% qui est un choix onéreux. Une entreprise de 50 salariés qui n'atteint pas le taux d'emploi direct de 6% de travailleurs handicapés devra payer jusqu'à 15 000 € de contributions.

Faites les comptes !



**LE VIVRE ENSEMBLE
DEVIENT UNE RÉALITÉ**

CHAPITRE 4

Sensibiliser et communiquer

Alors, c'est décidé : **vous serez bientôt l'agence inclusive de référence ?** Avec un plan d'action ambitieux et des objectifs mesurables ? Et une plus grande attractivité pour tous les collaborateurs et prestataires soucieux de donner du sens à leur mission, dans un environnement qui valorise la diversité des talents ? On vous guide pour y arriver.

#1 Je fais
le point

#2 Je structure
un plan d'action

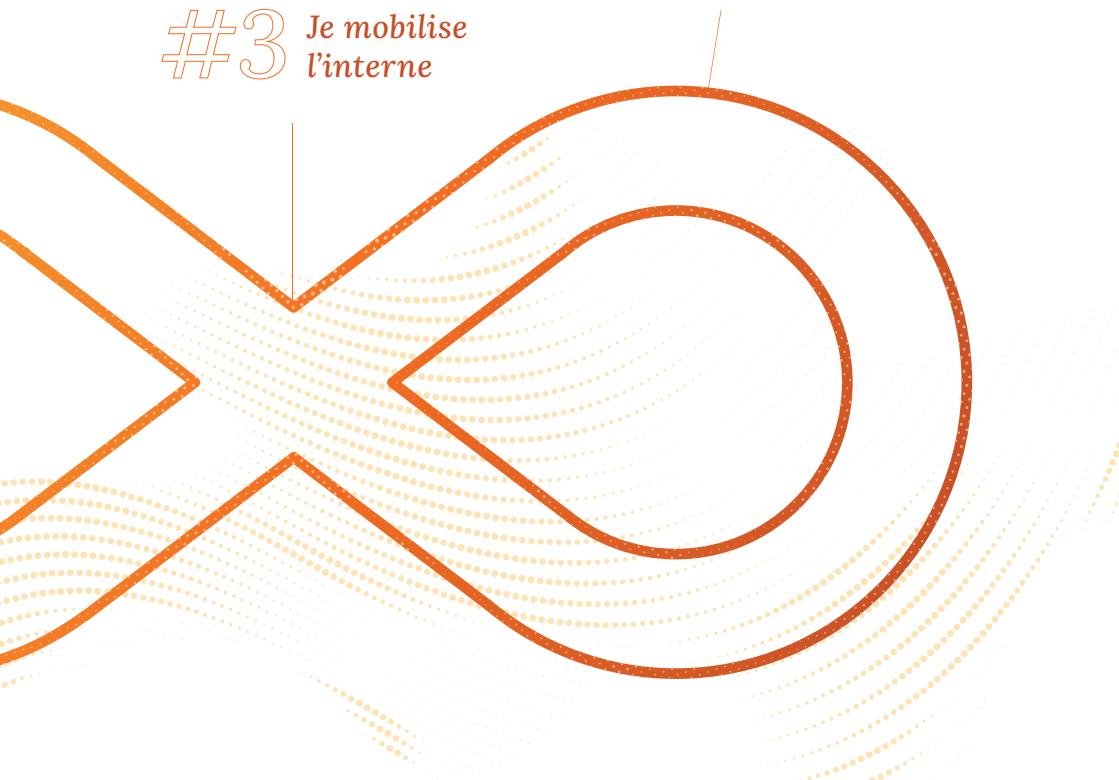


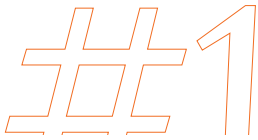
Les 4 points clés d'un plan d'action en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés :

Ce plan d'action est à géométrie variable ; il s'adapte selon la taille de votre organisation. Si vous êtes une agence de taille moyenne ou une petite structure, vous n'avez peut-être pas toutes les ressources humaines, financières et organisationnelles pour mener à bien ce chantier de l'inclusion en totalité. Peu importe, l'essentiel est de vous référer à une méthode, et de la personnaliser en fonction de ce que vous pouvez faire.

#3 Je mobilise
l'interne

#4 Je réalise un suivi
des actions





Je fais le point

Faites un bilan de votre situation par rapport à l'emploi des travailleurs handicapés, avant de définir vos objectifs.

Entourez-vous des personnes impliquées (Direction, RH, référent handicap,...) pour avoir une vue d'ensemble et des perspectives plurielles.



Je structure un plan d'action

Mettez sur pied un groupe de travail restreint, qui sera chargé du pilotage des actions.

Associez à ce groupe, ponctuellement, **des acteurs de l'entreprise**, internes ou externes, pour alimenter le plan d'action.

Co-construisez un plan d'action, avec des objectifs à court, moyen et long terme, en prévoyant des indicateurs de performance et des mesures de suivi.

Identifiez les acteurs de l'écosystème handicap susceptibles de vous épauler dans la réalisation de vos objectifs.



Je mobilise l'interne

Bâissez un plan de communication stratégique, en lien avec votre raison d'être, en privilégiant les actions participatives, les apports collectifs et les idées créatives.

Lancez la démarche en avant-première avec l'ensemble du personnel, pour engager tout le monde, en même temps.

Nommez des référents handicapés qui seront des relais de votre politique d'inclusion.

Adoptez un ton de communication positif, qui engage plus qu'il n'oblige, sans tabou.



Je réalise un suivi des actions

Référez-vous à vos indicateurs pour mesurer régulièrement l'avancement de votre programme.

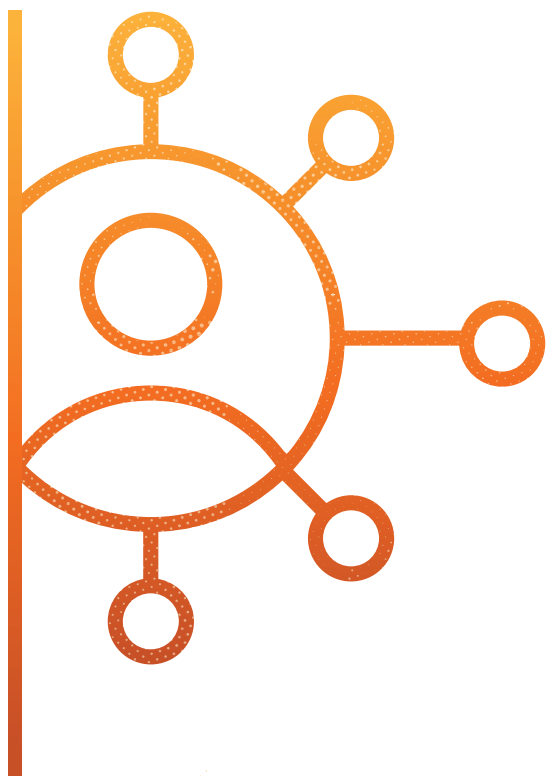
Mettez en place des actions correctrices si besoin et faites-vous aider par des organismes externes, comme l'Agefiph, en cas de difficulté.

Communiquez régulièrement avec l'interne pour les associer aux progrès de l'agence.

Le rôle du référent handicap en entreprise

Les entreprises d'au moins 250 salariés ont l'obligation de désigner un référent handicap. Et rien n'empêche les structures plus petites d'en nommer un !

Il a pour rôle d'orienter, d'informer et d'accompagner les collaborateurs handicapés, en cours de reconnaissance, ou simplement désireux d'échanger sur leur situation en lien avec le handicap. Cette organisation garantit la confidentialité des échanges et facilite la discussion, avec une approche ouverte.



Les 5 missions du référent handicap

1



Animer la politique handicap
de l'entreprise

2



Accompagner les collaborateurs
concernés par le handicap ou
une maladie invalidante.

3



Suivre l'obligation d'emploi

4

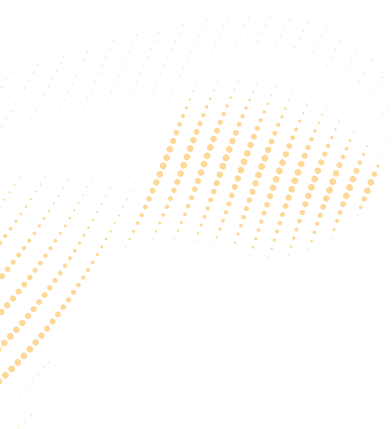


Communiquer sur les actions
mises en place

5

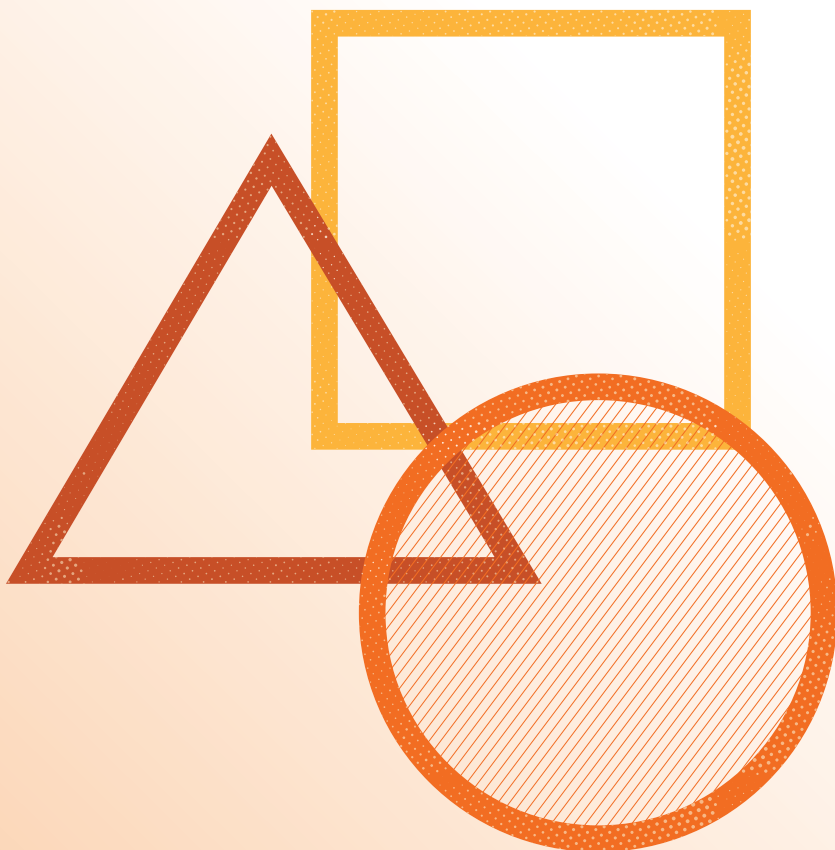


Sensibiliser l'ensemble
du personnel à la question
du handicap





LE RÔLE DES AGENCES
DE COMMUNICATION ÉVÉNEMENTIELLE
EST DE S'ADRESSER AU GRAND PUBLIC,
AU NOM DE LEURS CLIENTS.
ELLES DOIVENT ÊTRE REPRÉSENTATIVES
DE L'ENSEMBLE DES CITOYENS
À QUI ELLES PARLENT, ET DONC
EXEMPLAIRES EN MATIÈRE D'INCLUSION



Le témoignage de Lisa, cheffe de projet diversité et inclusion chez Havas

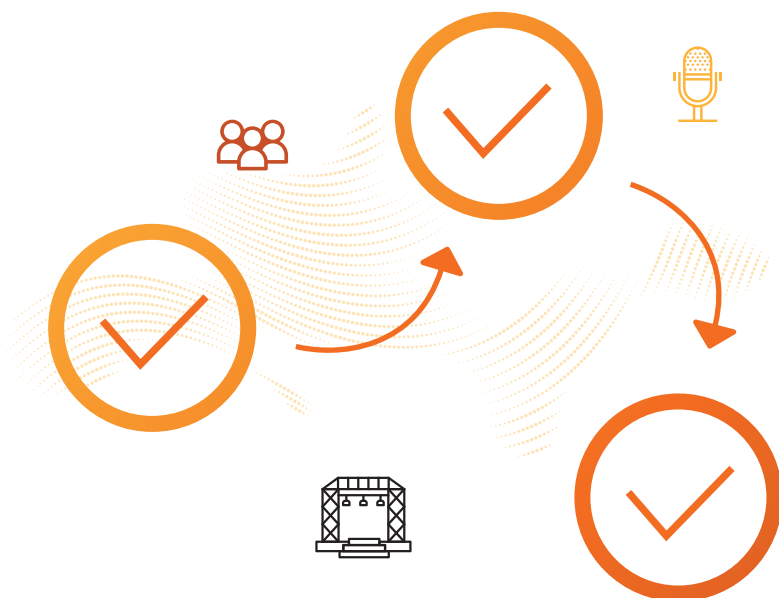
Nous déployons la politique générale de la direction, qui est de **montrer que le handicap n'est pas un frein**, mais au contraire un levier de performance et de cohésion sociale. Pour y arriver, nous menons de front plusieurs types d'actions : **lutter contre les préjugés en sensibilisant le personnel**, favoriser les bonnes pratiques inclusives, créer des passerelles avec les acteurs du handicap, diversifier les profils de nos collaborateurs en intégrant des personnes aux handicaps divers, visibles et invisibles, proposer nos offres de recrutement à des plateformes spécialisées, accueillir des stagiaires et avoir recours à des prestataires handicapés. La gamme des actions est très large, **l'essentiel est de se lancer** parce que tout est si simple ensuite. Et bénéfique à tous : plus de partage, plus de sens au travail, plus de motivation croisée.

#activeurdeprogres

Rejoignez la communauté des entreprises convaincues que le handicap est un facteur de progrès pour elles et pour l'ensemble de la société. Découvrez leurs actions d'inclusion, et bénéficiez de leurs outils de sensibilisation (Activ Game, Activ Box, Handi poursuite) et de communication (des kits complets, physiques et numériques, pour déployer une campagne interne et externe)

www.activeurdeprogres.fr

Points-clés à retenir



Bâtir un plan d'action structuré
permet de mesurer la performance de sa politique d'inclusion,
et d'en partager les fruits en interne et en externe.

•

Un référent handicap est une ressource précieuse en interne,
pour créer une dynamique d'ouverture et d'accompagnement
autour des questions liées au handicap.

•

Le secteur événementiel est particulièrement bien placé
pour innover en matière d'animation de plans d'action.





CHAPITRE 5

Le cadre juridique l'OETH



Qu'est-ce que l'OETH ?

C'est l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).



À qui déclarer le nombre de travailleurs handicapés ?

La déclaration de l'employeur est mensuelle et obligatoire. **Elle s'effectue en ligne via la déclaration sociale nominative (DSN)** que l'entreprise envoie tous les mois aux organismes de protection sociale pour déclarer les éléments de rémunération de l'ensemble de ses salariés.

C'est sur cette base que l'URSSAF* calcule et envoie à l'entreprise l'effectif assujéti à l'OETH. C'est le réseau des URSSAF qui gère les déclarations mais c'est l'AGEFIPH** qui assure la gestion des fonds collectés, et les répartit en aides financières et services pour favoriser l'emploi des personnes handicapées.



Qui concerne-t-elle ?

Si une entreprise de 20 salariés et plus n'atteint pas les 6% de travailleurs handicapés, elle doit verser une contribution annuelle, calculée et déclarée par l'entreprise elle-même, et versée à l'URSSAF.

Si une entreprise compte moins de 20 salariés et n'emploie pas 6% de personnes en situation de handicap, elle doit faire une déclaration mais n'est pas assujettie à la contribution.

Pour les entreprises à établissements multiples, l'OETH s'applique au niveau global de l'entreprise.



Comment se calcule la cotisation ?

Le calcul dépend de plusieurs critères : effectif de l'entreprise, taux d'emploi de travailleurs handicapés, réductions et déductions possibles.

* URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

** AGEFIPH : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (www.agefiph.fr)

Ai-je droit à des réductions de ma contribution ?



Pour les entreprises engagées,
il existe **3 manières de réduire sa
contribution annuelle** :

Des déductions pour les entreprises qui déclarent l'achat de produits ou de services auprès d'un ESAT (établissement et service d'aide par le travail), d'une entreprise adaptée ou d'un salarié possédant la reconnaissance de travailleur handicapé.

Des réductions pour certaines dépenses directes, comme des travaux d'accessibilité des locaux, des mesures de maintien dans l'emploi ou de reconversion professionnelle des travailleurs handicapés, les dépenses liées à la sensibilisation et à la communication, ou les prestations d'accompagnement par des organismes extérieurs (associations, ESAT, Entreprise Adaptée).

La signature d'un accord agréé prévoyant un programme pluriannuel en faveur de l'emploi, renouvelable tous les 3 ans, permet à l'entreprise de s'acquitter de son obligation d'emploi.



*Un coup de pouce
pour simuler votre
contribution*

www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth



LE RAPPORT DE CONFIANCE
EST PARTICULIÈREMENT
IMPORTANT



Je suis dirigeant d'une agence de taille moyenne, où le rapport de confiance est particulièrement important pour faire face à la pression du quotidien. J'ai appris à me rendre disponible pour que mes équipes sachent qu'elles peuvent venir me voir s'il y a un sujet sensible, comme celui du handicap, à aborder. J'ai eu cette prise de conscience en découvrant qu'un de mes graphistes était daltonien, et qu'il n'avait pas osé en parler à l'embauche de peur de ne pas être retenu. Aujourd'hui, il s'est senti libre de faire reconnaître son handicap et tout le monde s'est adapté à cette spécificité, sans le moindre problème. On a tous gagné en confiance mutuelle.

Nicolas Charruyer

Fondateur de l'agence 008

Les dates clés *de la loi*



1987

La loi impose aux entreprises françaises de plus de 20 salariés de compter au moins 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs.



2005

La loi du 11 février vise à garantir l'égalité des droits et des chances pour les personnes handicapées, qui doivent pouvoir choisir leur projet de vie.

De nouvelles incitations au respect du quota des 6%, assorties de sanctions, accompagnent des mesures de renforcement de l'accessibilité.



2018

La loi du 5 septembre
« pour la liberté de choisir
son avenir professionnel »
accentue le travail en
milieu ordinaire, en
incitant à l'emploi direct
et à la sous-traitance
auprès du secteur adapté
et protégé.



2020

Toutes les entreprises,
y compris de moins de 20
salariés, doivent déclarer
leurs salariés en situation
de handicap.

On ne parle plus de quota
par établissement,
mais par effectif global
de l'entreprise.
Le taux pourra être
révisé tous les 5 ans.

Aller plus loin que la loi, pour faire bouger les lignes

Depuis l'instauration du quota de 6%, en 1987, le taux d'emploi n'a pas beaucoup évolué, et les chiffres du chômage de longue durée restent alarmants pour les personnes en situation de handicap. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) a donc été réformée en 2020, pour faire avancer d'un cran l'inclusion des travailleurs handicapés dans l'entreprise.



Le monde du travail a pris conscience de cette injustice sociale, et intègre de plus en plus à sa raison d'être des raisons d'agir. La diversité et l'inclusion font partie de cette conscience, même si certains préjugés ont encore besoin d'être levés (lire page 30).

Points-clés à retenir



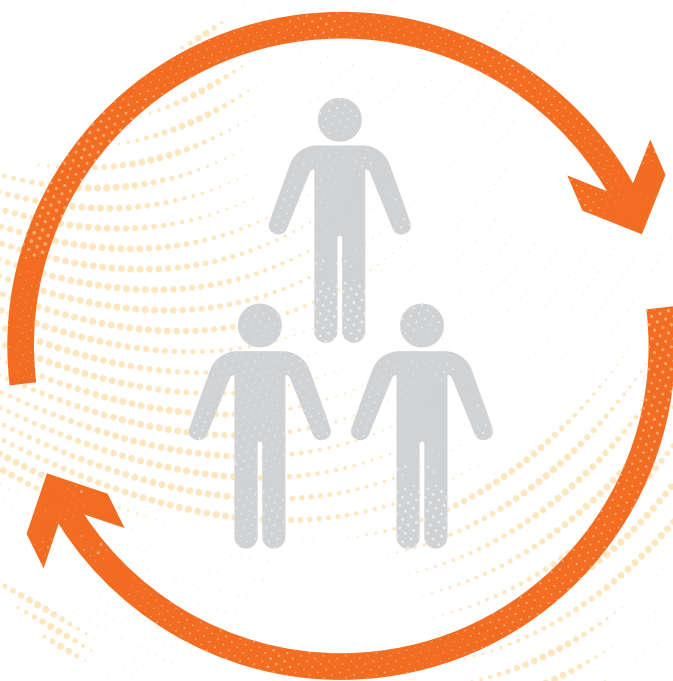
L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) concerne désormais toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés.

La déclaration du nombre de salariés en situation de handicap doit être faite par l'employeur. Le calcul de la cotisation est réalisé par l'URSSAF et c'est l'AGEFIPH qui gère les fonds collectés.

Les entreprises peuvent bénéficier de réductions si elles ont engagé des mesures directes ou indirectes en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

CHAPITRE 6

Collaborer *avec le secteur protégé et adapté*



2250

Entreprises Adaptées
et établissements ou services
d'aide par le travail en France

150 000

personnes employées dans
ces structures



Pourquoi sous-traiter aux structures EA et ESAT

Jusqu'à 30% du montant des achats effectués auprès des Entreprises Adaptées (EA) des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) et/ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH) peuvent être valorisés.

L'employeur peut ensuite déduire ses dépenses dans la limite de 50 à 75% de sa contribution.

**Plus l'entreprise emploie de
travailleurs handicapés, plus
les dépenses sont déductibles.**



Zoom sur les entreprises adaptées : valoriser le savoir-faire inclusif

Les Entreprises Adaptées (EA) ont la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés et leur permettent d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités.

Il en existe environ 800 en France, qui emploient plus de 40.000 salariés. Parfaitement organisées, ce sont de véritables acteurs économiques habitués à travailler en partenariat avec les entreprises.

Le saviez-vous ?

Leurs salariés sont valorisés pour leur expérience et la diversité de leur expertise ; ils sont un atout précieux pour les employeurs qui s'engagent dans une politique d'inclusion et de diversité. Tout aussi fiables et performantes que les autres sociétés, elles sont des fournisseurs de compétences, de prestations et de services.



Depuis peu, des Entreprises Adaptées comme l'agence événementielle Inspirience expérimentent des CDD Tremplins pour favoriser la mobilité professionnelle vers l'emploi ordinaire. Autre nouveauté : la création d'EATT, Entreprises Adaptées de Travail Temporaire. Deux nouvelles opportunités pour recruter ?



Quelle différence avec les ESAT ?

La mission est la même, mais le statut et le public visé sont différents.

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), financés à 80% par l'État, ont **une vocation médico-sociale** : ils emploient des travailleurs-usagers qui perçoivent une indemnité équivalente à 55% du Smic.



Des achats inclusifs et responsables, c'est possible

Développer une stratégie d'achats auprès de prestataires ESAT et d'Entreprises Adaptées est doublement utile : c'est un levier de développement économique innovant et un grand pas dans la dynamique de responsabilité sociétale.

www.reseau-gesat.com



Ayez le réflexe du sourcing inclusif

La diversité, c'est aussi **permettre à des candidats de tous horizons de postuler**. Pensez donc à élargir vos cibles de recrutement habituelles en vous appuyant sur des réseaux associatifs ou des partenaires spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Points-clés à retenir



Travailler avec tout l'écosystème du handicap permet d'aller au-delà d'une notion de quota statistique.

•
En multipliant les actions de recrutement, de sous-traitance et d'achats inclusifs, c'est l'entreprise tout entière qui se renouvelle et gagne en performance.

•
Ayez le réflexe du sourcing inclusif pour élargir vos perspectives.

“
LES ENTREPRISES ADAPTÉES
SONT DES ACTEURS
ÉCONOMIQUES À PART ENTIÈRE”



Les Entreprises Adaptées sont de véritables acteurs économiques, actifs dans de nombreux métiers, notamment ceux de notre filière événementielle : transport, édition, restauration, ou production audiovisuelle. Outre les compétences qu’elles proposent, ces entreprises offrent des perspectives aux personnes en situation de handicap, en les formant ou en les maintenant dans l’emploi. Depuis peu avec les CDD Tremplins elles sont de véritables partenaires pour recruter des professionnels. Enfin, elles contribuent également à la RSE de leurs clients, dans une logique d’emploi local et d’économie sociale et solidaire.

Grégoire Decaux
*Fondateur de l'Entreprise
Adaptée Inspiration*

Les contacts

Agefiph

Le centre de ressources pour l'emploi

Propose une offre d'interventions composée de conseils, d'accompagnement et d'aides financières destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

www.agefiph.fr

Cap Emploi

Un réseau départemental qui accompagne employeurs et personnes en situation de handicap, pour le recrutement et le maintien dans l'emploi.

www.capemploi.info

CCAH

Comité national coordination handicap

Un regroupement d'acteurs engagés dans la promotion du vivre ensemble.

www.ccah.fr

CNSA

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
En charge du financement des aides en faveur des personnes âgées en perte d'autonomie et des personnes handicapées.

www.cnsa.fr

et les ressources

Handicap.fr

Média indépendant sur toutes les questions liées à la citoyenneté des personnes handicapées.

www.handicap.fr

Handicap.gouv.fr

Le site du ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes Handicapées, avec une rubrique emploi et handicap.

www.handicap.gouv.fr

Handeco

Accompagne les entreprises dans leur démarche d'achats socialement responsables et propose un annuaire qualifié des EA, des ESAT et des TIH et une place de marché en ligne.

www.handeco.org

Ladapt

Une association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées .

Plus de 100 établissements et services d'accompagnement, de formation, d'insertion, de scolarisation ou de soin et une rubrique dédiée aux employeurs.

www.ladapt.net

MDPH

La maison départementale pour les personnes handicapées

Un lieu d'accueil et d'information des personnes handicapées sur les droits et les aides possibles.

www.mdphenligne.cnsa.fr

La plateforme de l'inclusion

Le guichet numérique du ministère du Travail, qui met en relation employeurs solidaires et acteurs de l'inclusion, en faveur des personnes éloignées de l'emploi.

www.emplois.inclusion.beta.gouv.fr

Mon parcours handicap

La plateforme de l'État destinée aux personnes en situation de handicap
Tout sur les droits, la formation, l'emploi et la vie professionnelle.

www.monparcourshandicap.gouv.fr

Pôle Emploi

Le réseau des conseillers pour favoriser l'emploi des personnes en situations de handicap.

www.pole-emploi.fr

Réseau Gesat

Le réseau au service du développement des achats inclusifs et du développement économique des ESAT ou Entreprise Adaptée.

www.reseau-gesat.com

Unea

Union nationale des entreprises adaptées

Un réseau de 650 entreprises adaptées, présent dans 7 régions.

www.unea.fr

Les guides et autres ressources documentaires

Le Manifeste de l'inclusion

des dirigeants d'entreprises qui se mobilisent.

www.manifesteinclusion.org

Le Guide AACC

Le Guide AACC (Association des Agences-Conseils en Communication) :

www.aacc-diversite-inclusion.fr/handicap

Le glossaire

AAH : Allocation aux Adultes Handicapés.

AFR : Allocation de Formation Reclassement.

AGEFIPH : Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.

AIP : Aide à l'Insertion Professionnelle.

EA : Entreprise Adaptée du milieu ordinaire, qui emploie au moins 55% de personnes handicapées.

EATT : Entreprise Adaptée de Travail Temporaire.

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail.

CDDT : Contrat à Durée Déterminée Tremplin.

EI : Entreprise d'Insertion du secteur marchand, à vocation sociale.

CCAH : Comité national Coordination Action Handicap.

UNEA : Union Nationale des Entreprises Adaptées.

GESAT : Réseau de structures ESAT en entreprises adaptées .

MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées.

OETH : Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

URSSAF: Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales.

Inclusion : contrairement à l'intégration qui demande à la personne en situation de handicap de s'adapter à son environnement, l'inclusion a pour objectif de transformer la société de façon à ce qu'elle puisse y trouver sa place, comme les autres.

Inaptitude : l'inaptitude est déclarée par le médecin du travail lorsqu'aucune mesure d'aménagement du poste de travail n'est possible, et que seuls le reclassement ou le licenciement s'imposent.

Incapacité : l'incapacité est prescrite par un médecin et validée par le médecin-conseil de l'assurance maladie. Elle désigne l'impossibilité de travailler ou d'effectuer certaines tâches en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident.

Invalidité : l'invalidité est déclarée quand la capacité de travail est réduite, sans être d'origine professionnelle. C'est le cas du handicap, qui est constaté par le médecin-conseil de l'assurance maladie. Cette invalidité donne droit au versement d'une pension pour compenser la perte de salaire, si elle est estimée à au moins deux tiers.



et demain ?

Engager une politique d'emploi inclusive constitue, pour l'ensemble des entreprises, **une première étape sur le chemin de la diversité**, qui concerne aussi la parité, l'équilibre entre vie professionnelle et privée, la question du genre, les sujets LGBTQIA+ ou encore les discriminations liées à l'âge, à l'ethnie, à la culture ou à la religion.

Oser remettre en question son modèle organisationnel et ses habitudes de recrutement est un défi fécond : tous ceux qui s'y sont essayé y ont gagné en inventivité, en performance, en cohésion sociale et en attractivité de marque. Aucun n'a envie de revenir en arrière une fois le pas franchi. Comme pour les grandes révolutions qui ont fait avancer le monde, il a suffi de quelques-uns pour commencer. Et c'est d'eux dont on se souvient.

Les agences événementielles ont une carte majeure à jouer.

Elles incarnent, par définition, la capacité de notre pays et de nos métiers à faire preuve d'imagination, de générosité et d'efficacité.

Nous devons être exemplaires en matière de citoyenneté.

Nous pouvons ouvrir de nouvelles perspectives sociétales, en montrant l'exemple de l'audace et du partage, et en nous réjouissant d'avoir un projet fédérateur et ambitieux, universel et utile au bien commun.

Nous vous espérons nombreux à vous lancer dans le défi de l'emploi inclusif, pour marquer de votre empreinte cette nouvelle ère de tolérance et d'enthousiasme mutuels dont le monde a tellement besoin.

Ce guide pratique a été conçu et rédigé dans le cadre d'un groupe de travail de LÉVÈNEMENT avec :

Françoise MOULIN, Rédactrice du guide, est fondatrice de www.touslesmots.fr. Elle a été directrice de la communication de l'Association des Paralysés de France et est spécialiste des questions sociétales, de santé et d'environnement.

Grégoire DECAUX, Fondateur de l'agence Inspirience, Entreprise Adaptée.

Nicolas TURPIN, Vice-Président de LÉVÈNEMENT en charge des Transitions et de l'Impact et Président Fondateur de l'agence eko.

Morgane ÉTIENNE, Directrice des opérations, Inspirience, Entreprise Adaptée.

Aurore DELIANCOURT, Directrice de l'impact, Auditoire.

Olivia DUMET, Directrice Générale Adjointe, Karénaé.

Nicolas CHARRUYER, Fondateur et CEO, Agence 008.

Anne ROBLIN, Directrice RSE, Havas Events.

Sébastien LE BESCOND, Président, Fleur de Mets.

Stanislas SURUN, Directeur Associé et DRH de Magnum.

Un projet coordonné par l'équipe permanente de LÉVÈNEMENT :

Benoît RAMOZZI, Délégué Général et **Sonia DELLONG**, Chargée de Missions.



LEVENEMENT.ORG

Benoît Ramozzi

Délégué Général

bramozzi@levenement.org