



HANDICAP : Mise en place d'un accord agréé groupe

3 décembre 2020



Axe 1 : Plan de pilotage et de mobilisation

Déterminer les rôles, les missions et les responsabilités des acteurs du Groupe et les acteurs des différents pôles/entités (Resp. rel. Soc., RRH, référents, etc.)



Axe 2 : Plan de suivi des données/indicateurs

Etablir les modalités de collecte, de suivi, de consolidation et de transmission des données sur le handicap et des indicateurs associés



Axe 3 : Plan Budgétaire

Déterminer le budget prévisionnel de l'accord 2021-2023 (montant, ventilation, plafond, suivi budgétaire, etc.)



Axe 4 : Plan d'embauche

Formaliser les prévisions de recrutement Groupe (CDI, CDD, alternants, intérim, stage, etc.) pour la période 2021-2023.

Proposer une ventilation prévisionnelle des recrutements par Pôle/Entités/UP

Axe 5 : Plan de maintien dans l'emploi

Formaliser le process de demande de maintien dans l'emploi, les dispositifs d'aide de l'accord (jours de soin, jours pour démarches administratives, aides individuelles, etc.) et les modalités de demande et de suivi associées





Axe 1 - Plan de pilotage et mobilisation



Cas 2 – mission handicap centralisée avec relais RH

Mission handicap centralisée

Un chargé de mission handicap national pour piloter les actions, mettre en œuvre les outils et animer les RH sur le sujet



RRH relai par région

Relayer la politique nationale et les outils mis en place



RRH établissement

Garant de la mise en œuvre de la politique



Points positifs

Mission handicap portée en local par les acteurs RH
Outils structurés au niveau national



Points de vigilance

Communication de l'information et collecte des données
Temps dédié à cette mission / surcharge de travail
Zone de confiance avec les RH

Exemple issu d'un groupe de la grande distribution de 75 000 collaborateurs.

14^{ème} accord handicap en cours. Taux d'emploi : 6,5 %

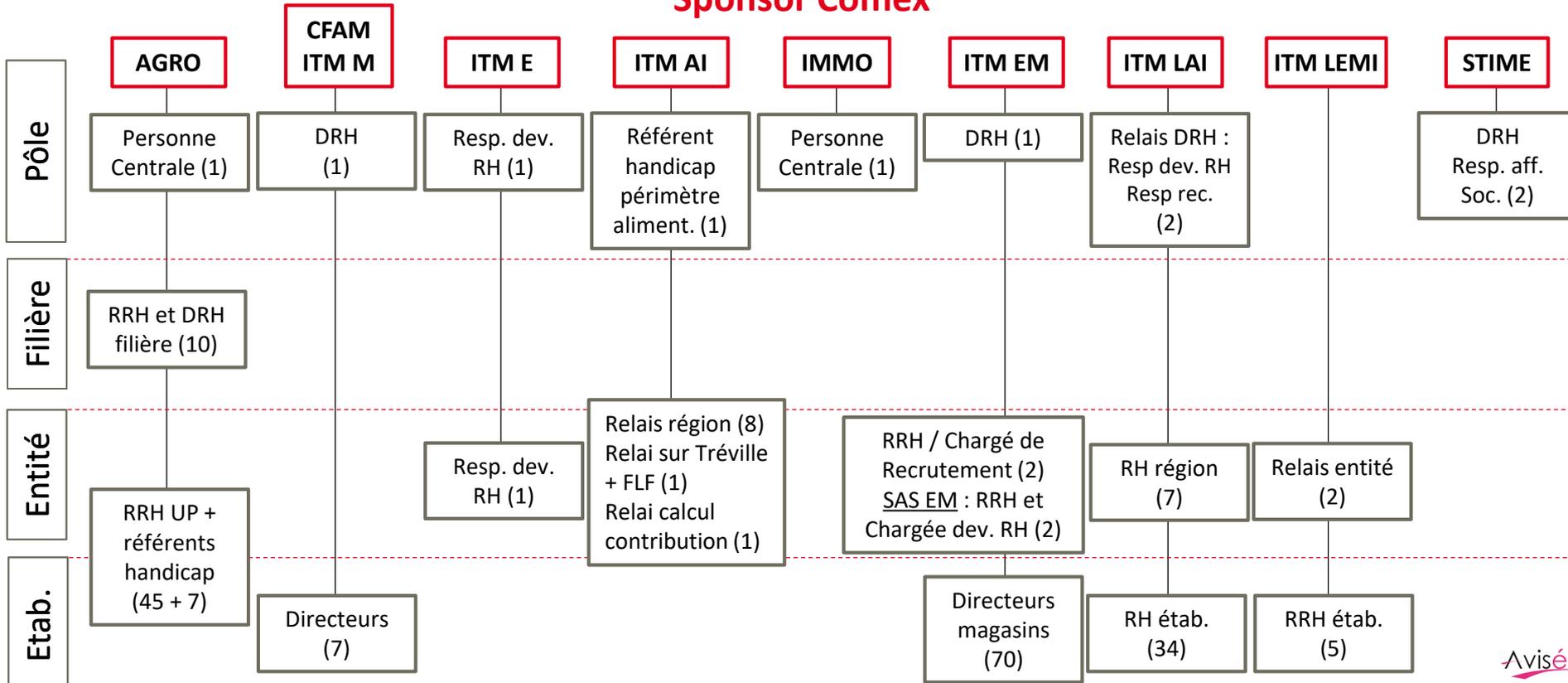
Objectif : atteindre un taux d'emploi de 6 % dans tous les établissements. 

Groupe les Mousquetaires



Acteurs du handicap par pôle

Sponsor Comex





Axe 2 – Plan de suivi des données



Indicateurs de pilotage et de suivi

Collecte niveau groupe

Thème	Indicateur
Pilotage Global	Nombre de salariés TH en ETP par pôle
Pilotage Global	Nombre de salariés TH en ETP Global - temps travail, pyramide des âges, statut
Pilotage Global	Nombre d'aménagements de temps de travail
Pilotage Global	Temps de travail des salariés TH
Pilotage Global	Répartition des titres de bénéficiaires
Pilotage Global	Taux d'emploi par Pôle (sur l'année)
Pilotage Global	Taux d'emploi Global (sur l'année)
Maintien dans l'emploi	Sorties par motif (Nombre de licenciements pour inaptitude, retraite, etc.)
Recrutements	Nombre de recrutements (par type de contrat)
Recrutements	Effort de recrutement
Recrutements	Taux de transformation CDD et alternance vers CDI



Indicateurs de pilotage et de suivi

Collecte niveau filiale

Thème	Indicateur
Pilotage Global	Effectif d'assujettissement et obligation d'emploi
Recrutements	Nombre de recrutements (par type de contrat)
Maintien dans l'emploi	Nombre et type d'aménagements de poste
Maintien dans l'emploi	Taux de renouvellement des reconnaissances
Maintien dans l'emploi	Nombre de nouvelles reconnaissances
Pilotage Global	Suivi du budget
STPA	Nombre de contrats passés avec le STPA
STPA	CA dépensé avec le STPA



Indicateurs de pilotage et de suivi – à remonter par pôle et entité

Ces indicateurs sont remontés à la Mission Handicap centrale 3 fois par an.

Thèmes	Indicateurs*	AGRO	CFAM	IMMO	AI	ITM E	EM	LAI	LEMI	MOBI	STIME
Pilotage Global	Effectif d'assujettissement et obligation d'emploi	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Recrutements	Nombre de recrutements (intérimaires)		O	O		O	O		O	O	O
Maintien dans l'emploi	Nombre et type d'aménagements de poste		O	O	O	O			O	O	O
Maintien dans l'emploi	Taux de renouvellement des reconnaissances		O		O	O	O		O	O	O
Maintien dans l'emploi	Nombre de nouvelles reconnaissances		O	O	O	O	O		O	O	O
Pilotage Global	Suivi du budget	O	O	O	O	O		O	O	O	O
STPA	Nombre de contrats passés avec le STPA		O	O	O	O			O	O	O
STPA	CA dépensé avec le STPA		O	O	O	O			O	O	

Les case avec un "O" représentent les pôles qui ont actuellement la possibilité de remonter les indicateurs.



Axe 3 – Plan budgétaire



Cas 3 – répartition du budget entre la mission handicap centralisée et les pôles

Mission handicap centralisée

Gère les budgets relatifs aux actions de formation, sensibilisation et communication

Accorde des budgets complémentaires



Responsable handicap pôle

Gère le budget relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement par exemple

Demande des budgets complémentaires



Points positifs

- Autonomie des pôles sur des plans d'actions définis
- Gestion centralisée du budget
- Communication entre les pôles et la MH centralisée
- Synergie sur les actions pilotées par la MH centralisée au profit de pôles



Points de vigilance

- Règles de répartition du budget par pôle sur les plans d'actions identifiés
- Veiller à répartir les budgets non utilisés



Axe 4 – Plan d'embauche



Rappel projections Pénicaud Groupe

UB Pénicaud
2019
1281,45 UB



Obligation
emploi Pénicaud
1409 UB

MOYENNE ?

1 TH = 1,13 UB

Taux emploi
Pénicaud
5,29 %



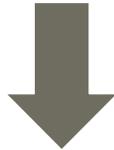
Taux d'emploi à
atteindre
6 %

127,55 UB manquantes pour atteindre un taux d'emploi de 6 % niveau Groupe

En 2019



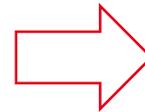
60 entrées



89 sorties

UB Pénicaud issues des
recrutements
37,83

UB Pénicaud issues des
Départs
48,87 (sans AGRO)



MOYENNE ?

1 recrutement = 0,63 UB

1 départ = 0,55 UB

Rappel : nombre de recrutements de TH par pôle en 2019

POLE	Nombre de total	CDI	CDD	Intérim et mise à disposition
Agromousquetaires	17	7	10	/
CFAM	0	/	/	/
IMMO mousquetaires	0	/	/	/
ITM AI	3	3	/	/
ITM entreprises	0	/	/	/
ITM équipement de la maison	0	/	/	/
ITM LAI	39	8	/	31
ITM LEMI	1	/	/	1
ITM mobilité	0	/	/	/
STIME	0	/	/	/
TOTAL	60	18	10	32

MOYENNE ?

1 TH a apporté en moyenne 1,13 UB

MOYENNE ?

1 recrutement a apporté en moyenne 0,63 UB

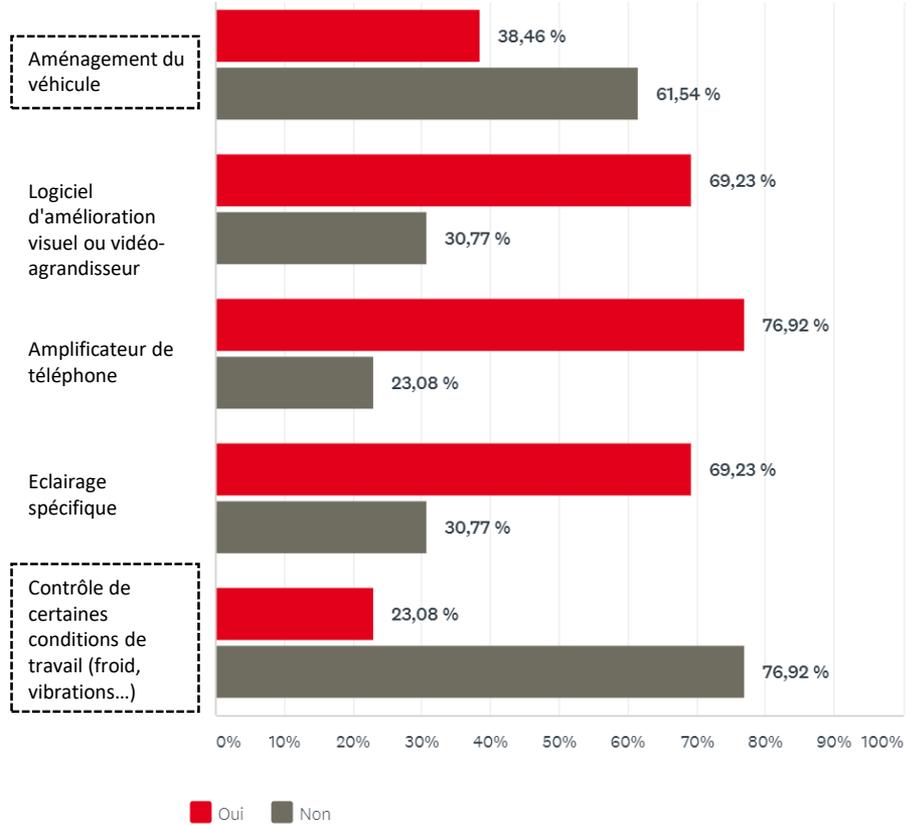
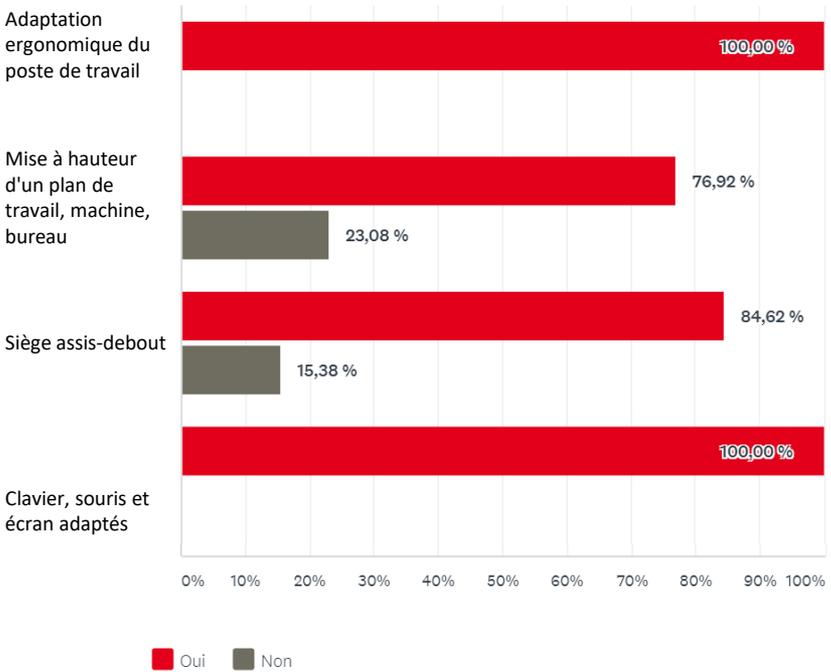
Projection recrutements en CDI/CDD/intérim (etc.) par an et sur la durée de l'accord

POLE	Nombre de recrutement TH 2019	Nombre de départ TH 2019	Recrutements prévisionnels par an	Recrutements prévisionnels sur 3 ans
Agromousquetaires	17	NC*	15	45
CFAM	0	5	2	6
IMMO mousquetaires	0	0	1	3
ITM AI	3	1	3	9
ITM entreprises	0	0	1	3
ITM équipement de la maison	11	24	16	48
ITM LAI	39	79	35	105
ITM LEMI	1	3	1	3
MOBILITE	0	0	0	1
STIME	0	0	1 – 3 - 4	8
TOTAL			75 à 78	231

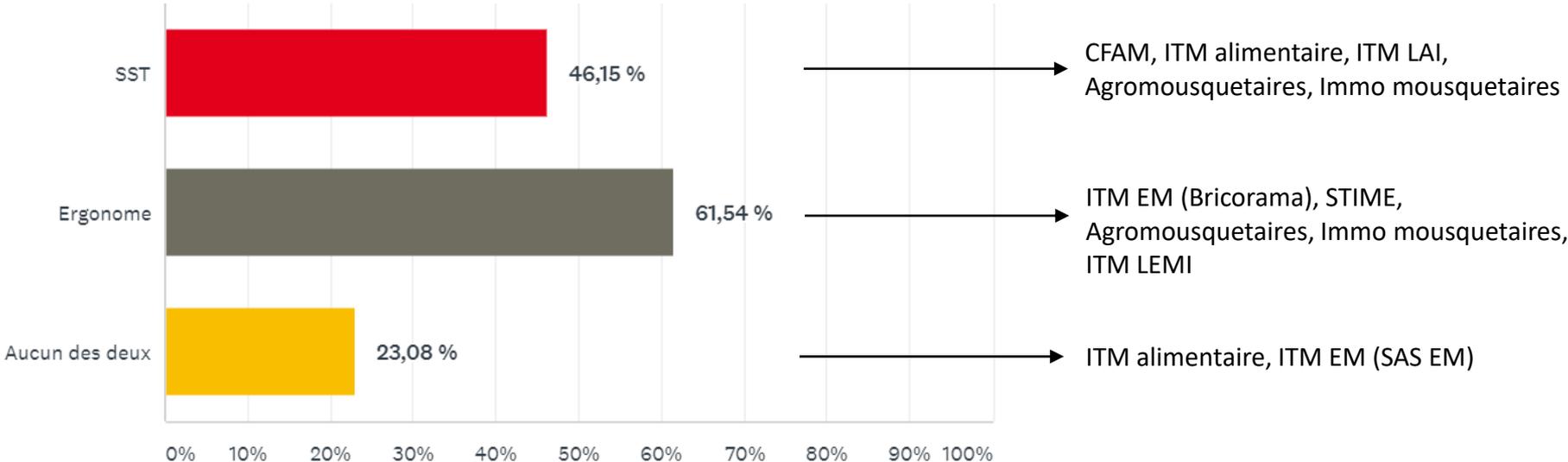


Axe 5 – Plan de maintien dans l'emploi

Au regard de votre organisation, est-il possible de mettre en place les aménagements techniques suivants ?



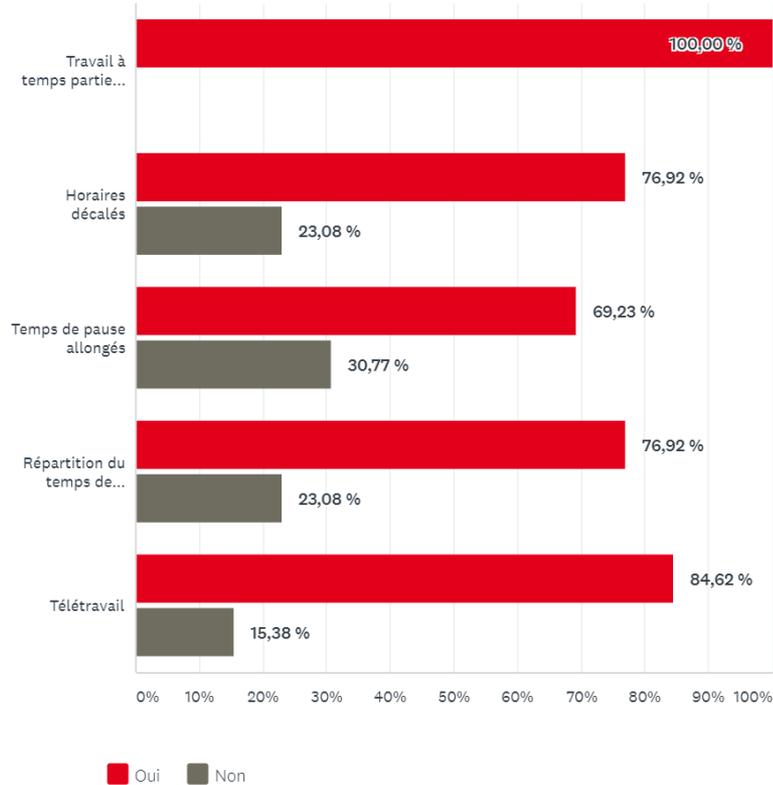
Avez-vous recours aux acteurs suivants dans le cadre de la mise en place d'un aménagement technique ?



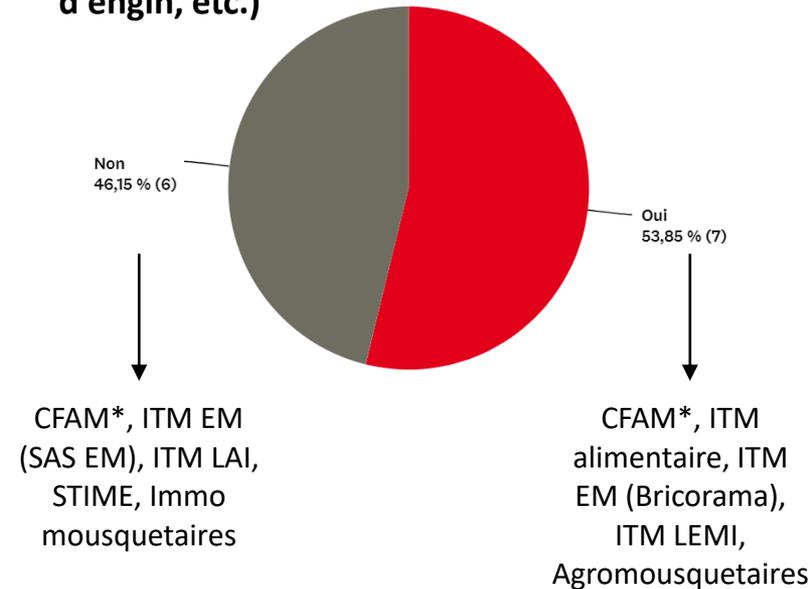
Aménagements organisationnels, horaires et de temps de travail



Au regard de votre organisation, est-il possible de mettre en place les aménagements organisationnels, horaires et de temps de travail suivants :



Est-il possible d'envisager une répartition des tâches différente pour certains collaborateurs ? (ex : pas de port de charge, pas de conduite d'engin, etc.)



*En fonction des activités du pôle

Quels aménagements avez-vous déjà mis en place pour les collaborateurs TH ?

« Amplificateur de téléphone » **ITM EM**

« Aménagements de poste de travail (réglage en hauteur du bureau, achat d'écran spécifique) » **Immo Mousquetaires**

« Des sièges ergonomiques » **ITM alimentaire**

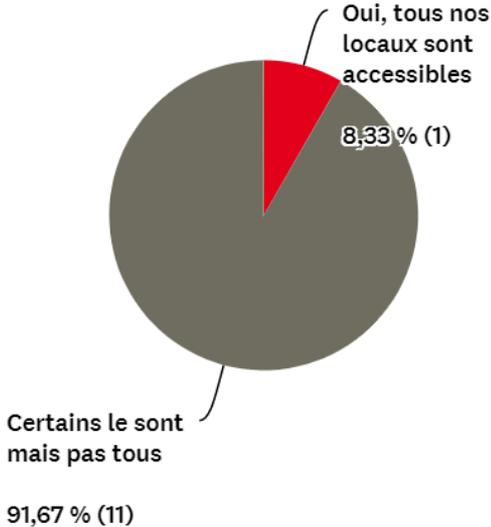
« Siège, table réglable, souris, clavier » **CFAM**

« Aménagements des horaires, aménagements des tâches, aménagements de poste, aménagements pour TH sourds (flashes lumineux dans l'atelier...), établissement de fiches de sécurité pour chaque poste, achats de semelles orthopédiques, de gants adaptés, de verres correcteurs, d'appareils auditifs » **Agromousquetaires**

« Reconversion professionnelle, matériel adapté » **ITM LEMI**

« Bouchons moulés adaptés au handicap "surdité", remboursement des chaussures de sécurité adaptées au handicap, prise en charge du matériel de bureau adapté : si ge ergonomique/souris » **ITM LAI**

Vos locaux sont-ils accessibles ?

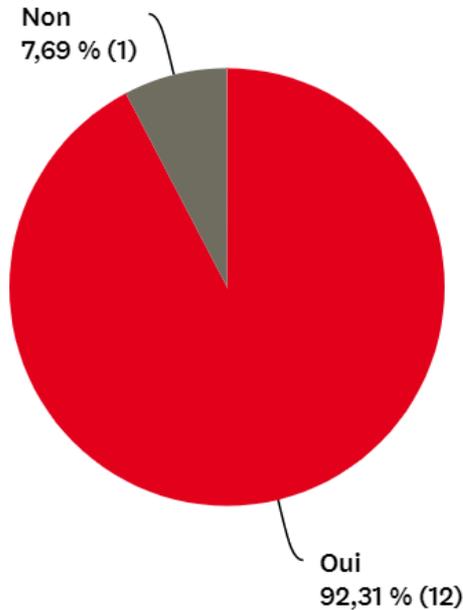


Formations et sensibilisations

Situations à risque



Avez-vous la possibilité de mettre en place des formations, sensibilisations pour prévenir les situations à risque ? (ex : bonnes postures, sécurité, pénibilité, etc.)



Si vous en avez déjà mis en place, précisez sur quelle thématique :

« Gestes et postures » ITM EM

« Sécurité au volant, position poste de travail, sécurité sur un chantier » IMMO Mousquetaires

« Sécurité : formation pour le personnel en charge de l'évacuation du personnel, maniement extincteur, sécurité secouriste du travail » ITM EM

« AQSE ==> Prévention pénibilité PRAP ==> Gestes et postures » ITM LAI

« PRAP, Gestes et postures, VSPI (Visite Sécurité Individuelle Préventive), 5S, dynamique d'évaluation des risques par un référentiel Santé & Sécurité au travail Agro (avec mesures de performance) » Agromousquetaires

Parmi les dispositifs suivants permettant de favoriser les déclarations et le maintien dans l'emploi, lesquels vous semblent pertinents au regard de votre organisation ?

Classement	Dispositifs
1	Accompagnement à la constitution du dossier de reconnaissance
2	Journées supplémentaires de télétravail
3	Accompagnement à la reconversion et au reclassement (ex : suite inaptitude)
4	Participation au financement d'équipements individuels spécifiques (ex : prothèses auditives)
5	Mesures d'accessibilité au lieu de travail (ex : aménagement du véhicule, service de transport spécialisé)
6	Journées d'absence pour soins liés au handicap
7	Journées d'absence pour réaliser ses démarches de reconnaissance
8	Temps aménagé au-delà de 55 ans avec maintien cotisations retraite base et complémentaire
9	CESU
10	Ligne externalisée dédiée pour répondre aux questions sur le handicap
11	Accompagnement pour le départ à la retraite

Avez-vous des idées d'autres dispositifs pour favoriser les reconnaissances internes et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ?

« Prime spécifique au collaborateur qui a engagé la RQTH Communication sur les avantages de la RQTH Référent Groupement sur la question de l'handicap » **IMMO mousquetaires**

« Possibilité de bilan de compétences, en cas d'aggravation de la situation du handicap » **ITM EM**

« Sensibilisation de l'ensemble des équipes et des managers sur le handicap afin qu'ils soient plus enclins aux aménagements de poste »
ITM EM

« Développer des partenariats avec les instances externes afin de cibler précisément les besoins d'accompagnement et de d'adaptation » **ITM LEMI**

« Mise en valeur des collaborateurs avec un handicap au travers de leur métier. Favoriser la reconnaissance au travers de certifications professionnelles ou de sensibilisations de l'ensemble des équipes sur le sujet du handicap. » **Agromousquetaires**

« Communication sur le handicap + Actions de sensibilisation à destination des managers » **ITM LAI**