

Pourquoi et comment communiquer sur le handicap ?

Le handicap n'est pas rare et peut toucher tout le monde. En tant qu'entreprise, communiquer sur le sujet, en interne comme à l'externe, apporte des bénéfices concrets aussi bien en termes d'organisation que d'image. Cette action nourrit votre politique RSE en contribuant à améliorer la Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) et à diffuser un message fort de diversité et de non-discrimination aux collaborateurs. Il existe des supports et des actions thématiques pour faciliter la communication sur le handicap.

1.)

Est-ce que votre entreprise est concernée ?

→ Oui.

Toutes les entreprises sont potentiellement concernées par le handicap. Si vous avez recruté un salarié en situation de handicap, envisagez de le faire ou si vous souhaitez anticiper d'éventuelles difficultés pour vos salariés, communiquer sur le handicap sera un atout pour votre entreprise.

La communication sur le handicap peut vous permettre d'atteindre plusieurs objectifs :

En interne

- informer les collaborateurs de la politique handicap de l'entreprise,
- fédérer les équipes, instaurer un dialogue et un climat de confiance,
- inciter vos salariés en situation de handicap à oser évoquer de leurs difficultés et à déclarer leur handicap (RQTH), leur permettre de savoir à qui en parler,
- prévenir le risque d'usure professionnelle.

En externe

- faire connaître vos actions et votre politique handicap à vos clients et prospects, ce qui vous distingue de vos concurrents,
- contribuer à faire évoluer le regard sur le handicap.



2.)

Comment passer à l'action ?

En interne

→ partager avec les collaborateurs une définition du handicap, leur donner des exemples de la diversité des handicaps et les informer des incidences sur le quotidien de travail,

→ leur expliquer ce qu'est l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et de quelle manière votre entreprise y répond.

Quand ?

Tout au long de l'année avec :

→ **la diffusion d'une information régulière par l'intermédiaire de vos outils de communication interne.** Donner la parole à vos collaborateurs en situation de handicap qui le souhaitent peut aussi être un levier de communication intéressant.

→ **l'organisation de temps dédiés qui peuvent s'inscrire dans une démarche d'amélioration de la QVCT.** Les Activ Box thématiques de l'Agefiph pourront vous être utiles pour aborder certains sujets spécifiques. Vous pouvez aussi tester vos connaissances et celles des salariés sur le handicap avec des jeux en ligne comme Handi poursuite ou Activ game.

Ponctuellement en :

→ **ouvrant votre entreprise à l'opération DuoDay** qui consiste à accueillir pendant une journée une personne en situation de handicap pour lui faire découvrir un métier,

→ **en faisant découvrir votre entreprise et ses métiers** aux personnes en situation de handicap grâce à Un jour un métier en action de l'Agefiph,

→ **vous rapprochant d'associations locales** qui proposent des temps de sensibilisation au handicap.

En externe

→ présenter la politique handicap de votre entreprise et son évolution,

→ montrer la réalité de l'inclusion dans votre entreprise en donnant notamment la parole aux collaborateurs (salariés en situation de handicap, managers, RH...).

Quand ?

Tout au long de l'année avec :

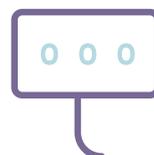
→ **une rubrique du site internet** de votre entreprise qui présente vos engagements en termes d'inclusion,

→ **des contenus dédiés au handicap** dans votre newsletter externe et sur vos réseaux sociaux,

→ **les outils mis à disposition par l'Agefiph** si votre entreprise rejoint la communauté des entreprises engagées dans l'opération #activateurdeprogres.

Ponctuellement en :

→ **participant à des événements** en lien avec l'emploi des personnes en situation de handicap comme la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).



3.)

Qui peut vous accompagner et comment ?

En interne

- le référent handicap ou le responsable de la Mission handicap de votre entreprise,
- les managers de votre entreprise qui ont une bonne connaissance des équipes et des possibles difficultés rencontrées, les instances représentatives du personnel.

En externe

Votre conseiller OCAPAT pour vous permettre d'accéder aux ressources dont vous avez besoin : informations et interlocuteurs experts.

L'Agefiph et son Réseau des référents handicap (RRH)

→ présent dans toutes les régions, le RRH permet aux responsables RH et aux chefs d'entreprises d'un même secteur d'échanger sur les bonnes pratiques en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi, de communication et de sensibilisation au handicap en entreprise.

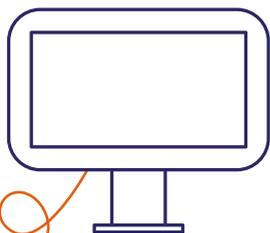
Vous pouvez écrire à entreprises@agefiph.asso.fr

→ Modul'pro, des modules de professionnalisation au handicap à destination des managers, responsables RH, référents handicap, accessibles gratuitement.

Les conseillers Pôle emploi - Cap emploi peuvent vous aider à sensibiliser les équipes au handicap de l'un de leurs collaborateurs.

Pour recruter un salarié en situation de handicap, rendez-vous sur

- l'espace emploi de l'Agefiph,
- le site de Pôle emploi, et sa rubrique dédiée au recrutement des personnes en situation de handicap,
- L'Association pour l'emploi des cadres (Apec).



À Lire

- ☛ Politique handicap en entreprise : tous concernés !, www.agefiph.fr
- ☛ Activateurs de progrès