

# Fiche pratique n°1

## Pourquoi m'engager dans une politique handicap ?

Depuis 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont **l'obligation de recruter des travailleurs en situation de handicap** à hauteur de **6 %** de leur effectif total.

Disposer **d'une politique handicap** permet de **favoriser l'atteinte de cette obligation légale**. Outre cette dimension légale, la mise en œuvre d'une politique handicap vient **répondre à un certain nombre d'enjeux**.



© Freepik

### Une démarche en faveur du handicap apporte à votre entreprise

- Un levier de **performance individuelle et collective** où l'entreprise place la santé physique et morale de ses individus au cœur de son management.
- Un **enjeu de qualité de vie au travail**, clé de **l'engagement et de la performance** à long terme des collaborateurs et un facteur de **performance économique**.

Cette démarche crée un **climat de confiance** en s'engageant dans une **volonté humaine et sociale**. Cela **permet de faire évoluer les mentalités** sur le sujet.

### Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Les **aménagements de l'environnement de travail** mis en place pour les **collaborateurs en situation de handicap** peuvent également être bénéfique pour tous. Ces aménagements de poste n'auraient peut-être pas existé s'ils n'étaient pas destinés dans un premier temps à améliorer les conditions de travail des personnes en situation de handicap.

*L'installation d'un éclairage adapté, le test du télétravail puis sa généralisation, l'achat de matériel ergonomique (fauteuil, souris, repose-pieds...), ...*

### Responsabilité Sociétale des Entreprises

Le handicap est un pilier incontournable pour les entreprises, par sa **dimension humaine et sociale**.

D'autres enjeux peuvent être impactés par l'engagement de l'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap :

- **Des enjeux sociétaux** en favorisant **l'insertion, l'intégration sociale et professionnelle** des personnes en situation de handicap, cela **responsabilise l'entreprise** et contribue à **l'équité professionnelle**.
- **Des enjeux politiques** en démystifiant **la notion de handicap** et de diversité. Elle est intégrée à **la culture d'entreprise** tout en contribuant à développer la **créativité** de l'entreprise. La politique handicap  **fédère un collectif** autour d'un projet porteur de sens et implique les **partenaires sociaux** dans une démarche consensuelle.
- **Des enjeux managériaux** en apprenant à gérer les différences. Elle permet **l'ajustement des pratiques managériales** qui amène l'entreprise à plus **d'adaptabilité et d'innovation**.
- **Des enjeux en termes de ressources humaines** en conservant et préservant **des compétences**. Elle améliore la gestion individuelle des salariés, de **réduire l'absentéisme et/ou la pénurie de main-d'œuvre** en s'ouvrant à de nouveaux viviers de candidats. La politique handicap favorise **l'innovation sociale, motive et fidélise ses salariés**, elle permet également de **fédérer et renforcer** la collaboration entre les services internes.
- **Des enjeux préventifs** en **améliorant les conditions de travail**, en **diminuant les risques d'accident, d'inaptitude au travail et des risques contentieux**.
- **Des enjeux d'image**, l'entreprise **se démarque positivement en interne comme en externe** en se faisant reconnaître comme une entreprise sensible au sujet du handicap, de la diversité et de l'égalité des chances.
- **Des enjeux commerciaux**, l'entreprise répond également à **la clause insertion**. C'est une condition d'exécution du marché souvent présente dans les appels d'offres imposant la réalisation d'une action d'insertion par l'activité économique par l'entreprise lauréate du marché. Cette action est définie par le code du travail comme devant permettre le retour à l'emploi de personnes en difficultés d'intégration sociale et professionnelle. Cette clause permet ainsi aux acheteurs de **privilégier les prestataires incluant une politique handicap** et elle induit également que le critère du handicap soit exigé pour être sélectionné lors de **consultations ou d'appels d'offres**.

**L'intégration du handicap est un enjeu incontournable pour l'entreprise.**