

Politique d'accessibilité

- ▶ **FORMATION**
- ▶ **SENSIBILISATION**
- ▶ **COMMUNICATION**



- ▶ **RECRUTEMENT**
- ▶ **INTÉGRATION**



- ▶ **MAINTIEN DANS L'EMPLOI**
- ▶ **ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

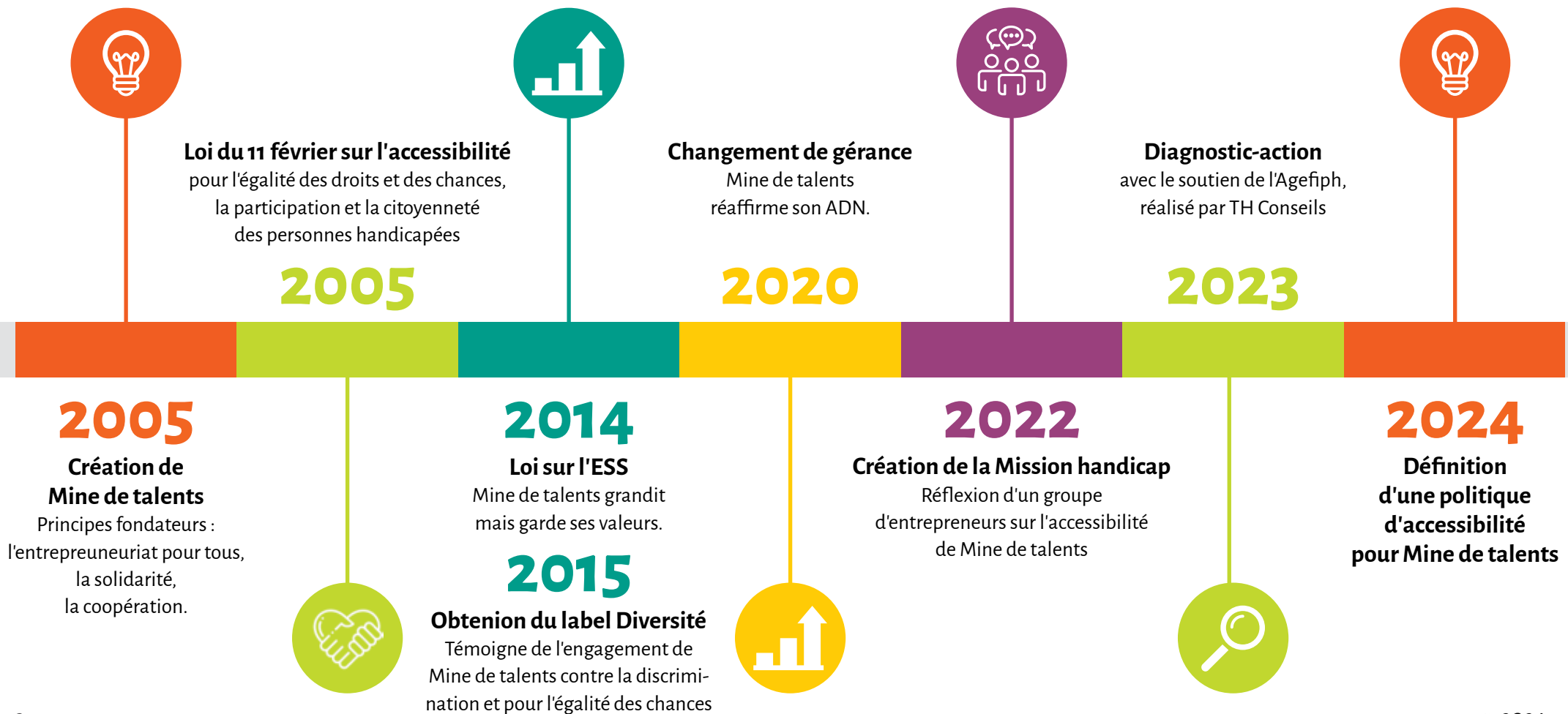


- ▶ **ACCESSIBILITÉ DU PÔLE FORMATION**

- ▶ **ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX**

accessibilite@minedetalents.fr

L'entrepreneuriat pour tous·tes !



Politique d'accessibilité



- ▶ **FORMATION**
- ▶ **SENSIBILISATION**
- ▶ **COMMUNICATION**

- **Sensibiliser** les salariés sur le sujet du handicap
- **Poursuivre** la formation des salariés
- **Définir** une stratégie de communication
- **Communiquer** sur la démarche



- ▶ **RECRUTEMENT**
- ▶ **INTÉGRATION**

- **Former et sensibiliser** les chargés d'accompagnement
- **Intégrer** la thématique du handicap dans les processus et outils
- **Communiquer et partager** auprès des partenaires externes et experts



- ▶ **MAINTIEN DANS L'EMPLOI**
- ▶ **ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

- **Poursuivre** les actions de maintien et rendre acteurs les personnes handicapées
- **Affiner** le processus de maintien avec une équipe pluridisciplinaire
- **Former** à la détection, au maintien et à la compensation
- **Développer** les échanges externes
- **Communiquer** auprès des services de santé au travail la mise en œuvre de la politique handicap



- ▶ **ACCESSIBILITÉ DU PÔLE FORMATION**

- **Piloter** l'amélioration de l'accessibilité
- **Communiquer** auprès du public et des formateurs
- **Accompagner** les stagiaires et les formateurs
- **Créer** des outils et des procédures d'accueil et pédagogiques
- **Améliorer** l'accessibilité des lieux et du matériel de formation



- ▶ **ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX**

- **Améliorer** le cheminement et la signalétique
- **Investir** dans du matériel



▶ **FORMATION**
▶ **SENSIBILISATION**
▶ **COMMUNICATION**

▶ **Sensibiliser les salariés sur le sujet du handicap**

- diminuer les stéréotypes et établir un climat de confiance
- sensibiliser sur les conséquences du handicap au travail et la compensation
- recenser les outils disponibles et programmer leur utilisation
- programmer des communications et sensibilisations récurrentes

Indicateurs : nombres ateliers et supports utilisés ou réalisés

▶ **Poursuivre la formation des salariés**

- inscriptions aux modules de base de l'Agefiph
- déclarer le sujet du handicap dans le plan de formation de l'entreprise et informer les salariés

Indicateurs : formations suivies et salariés formés

▶ **Définir une stratégie de communication**

- identifier les acteurs cibles, les messages clés, les objectifs, les canaux et les acteurs impliqués dans la mise en œuvre
- dédier un budget spécifique et mettre en œuvre la stratégie

Indicateurs : fondamentaux et supports réalisés

▶ **Communiquer sur la démarche**

- valoriser l'existant et les personnes formées sur le sujet
- communiquer sur le plan d'action en interne et en externe
- rencontrer la Médecine du travail et les partenaires

Indicateurs : parutions et supports, réunions



▶ **RECRUTEMENT**
▶ **INTÉGRATION**

▶ **Former et sensibiliser les chargés d'accompagnement**

- utiliser les modules Agefiph,
- former à l'entretien individuel, créer un support
- apprendre à remplir une demande RQTH
- demander un accompagnement Agefiph si besoin
- organiser des temps d'échanges

Indicateurs : formations suivies et salariés formés, CR temps d'échanges

▶ **Intégrer la thématique dans les processus et outils**

- travailler le processus d'accompagnement, améliorer les outils
- développer des partenariats
- communiquer sur le site et les réseaux sociaux
- s'appuyer sur l'Agefiph pour développer contact et process
- participer à la réflexion au sein des réseaux

Indicateurs : process et outils, partenariats, actions, CR réseaux

▶ **Communiquer et partager auprès des partenaires et experts**

- Communiquer auprès des prescripteurs et des acteurs spécialisés
- Communiquer auprès du grand public et des salariés
- Organiser échanges de bonnes pratiques, d'expérience, de réussite avec salariés, réseau, acteurs spécialisés, personnes en situation de handicap

Indicateurs : parutions, demandes d'info, pers. accompagnées, CR temps d'échanges, rdv avec partenaires, partenariats



► **MAINTIEN DANS L'EMPLOI**
► **ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

► **Poursuivre les actions de maintien et rendre acteurs les personnes handicapées**

- Créer un tableau de suivi des personnes : compensation mise en place, fin de RQTH, entretien de suivi, rdv avec la médecine du travail...
- Suivre les absences : visite de pré-reprise et rendez-vous de liaison
- Se rapprocher de Cap Emploi en cas de besoin : évolution de l'état de santé, besoins de compensation

Indicateurs : tableaux de suivis, nombre d'actions de maintien dans l'emploi, nombre de contacts avec la médecine du travail et Cap emploi

► **Affiner le processus de maintien avec une équipe pluridisciplinaire** (Référénte handicap, service de santé au travail, équipe d'accompagnement...)

- Formaliser le processus actuel
- Reprendre les 5 étapes du maintien dans l'emploi et poser les signaux d'alerte, les outils, les acteurs mobilisés et les actions à entreprendre à chacune des étapes + poser le rôle de chacun, à chacune des étapes
- Mobiliser des acteurs en fonction des situations

Indicateurs : process réalisé, nombre contacts avec les acteurs

► **Former à la détection, au maintien et à la compensation**

- Lister les contacts et les ressources et les partager aux salariés

- Intégrer les thématiques aux ateliers de sensibilisation interne
- Organiser temps d'échanges avec partenaires, autres CAE...
- Demander accompagnement Agefiph si besoin

Indicateurs : Nombre de personnes, membres CSE sensibilisés. Nombre de formations ou informations réalisées

► **Développer les échanges externes**

- Prendre contact avec les acteurs spécialisés en externe (Axe maintien du Cap emploi)

- Recourir à ces acteurs dans le cadre de situations concrètes

Indicateurs : Nombre de participations à des échanges, événements... Nombre de situations concrètes de maintien dans l'emploi

► **Communiquer auprès des services de santé au travail la mise en œuvre de la politique handicap**

- Présenter de façon synthétique le processus de maintien et les acteurs existants afin d'informer et de rassurer sur la manière dont sont accompagnées les situations

- Expliquer et informer sur la RQTH et l'intérêt de celle-ci

- Partager les réussites, les bonnes pratiques

- Communiquer sur les aménagements réalisés en respectant l'anonymat des situations avec l'accord du salarié concerné

Indicateurs : Mise en visibilité de la politique handicap. Nombre de communications réalisées sur les aménagements de poste



► ACCESSIBILITÉ DU PÔLE FORMATION

► Piloter l'amélioration de l'accessibilité

- prioriser les actions à conduire
- poursuivre la formation avec modules spécifiques
- mettre en place d'une veille
- participer aux actions du réseau des référents
- prévoir réunions et sensibilisation du groupe Accessibilité

► Communiquer auprès du public et des formateurs

- intégrer nos engagements dans les supports existants et à venir
- programmer des actions de sensibilisation et des temps d'échanges
- formaliser une procédure de veille et de diffusion aux formateurs
- sensibilisation des formateurs aux situations de handicap, la détection, la compensation, les obligations légales, les possibilités de formation, la RQTH
- aborder systématiquement le sujet lors des réunions de formateurs

► Accompagner les stagiaires et les formateurs

- nouer des contacts et partenariats avec les acteurs clés
- inclure le plan d'action du pôle dans celui de l'entreprise
- créer un outil de suivi des stagiaires
- compléter la liste des partenaires et acteurs
- créer outils/procédures d'information et de bilan avec les parties prenantes

► Créer des outils et des procédures d'accueil et pédagogiques

- sensibiliser à l'aménagement de toutes les étapes de la formation, la conception universelle, la multi-modalité, le FALC, l'accessibilité numérique...
- assurer une veille
- compléter questionnaire positionnement, procédure d'accueil
- mettre au point une méthodologie d'analyse concertée des risques de limitation de participation et d'activité pour l'apprenant
- prévoir budget propre pour estimation coûts
- prévoir comptabilité dans les évaluations et les abandons et des indicateurs de satisfaction spécifiques

► Améliorer l'accessibilité des lieux et du matériel de formation

- Mettre au point d'une procédure spécifique d'évacuation,
- Recenser lieux formation et les informer des obligations
- Créer une signalétique adaptée
- Créer un document de recueil du consentement des personnes en situation de handicap pour signaler leur présence dans les locaux
- Lister les matériels disponibles
- Prévoir réflexion sur l'investissement possible dans du matériel



► ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX

- Améliorer le cheminement et la signalétique
- Investir dans du matériel