

Diagnostic-Conseil Handicap

Durée variable 3 à 15 jours (nous consulter)

Le **diagnostic-conseil** permet à l'entreprise de repérer ses enjeux en matière d'emploi de travailleurs handicapés, les objectifs à atteindre, les leviers possibles dans l'entreprise qu'elle pourra utiliser. Il repose sur une analyse fine (quantitative et qualitative) des pratiques de l'entreprise en Gestion des Ressources Humaines et de sa situation au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le diagnostic-conseil alimente la réflexion de l'entreprise en lui fournissant les informations indispensables à une prise de décision et en l'aidant à dégager les conditions nécessaires pour mettre en place une politique d'emploi réussie et pérenne.

Il constitue en cela une première étape à la mise en œuvre d'une politique Ressources Humaines intégrant l'emploi de travailleurs handicapés dans toutes ses composantes.

La première chose à faire dans le domaine du handicap, c'est un diagnostic-conseil en deux étapes :

- la première concerne le recueil de données socio économiques (quantitatives et qualitatives), leurs traitements et analyses avec les entretiens nécessaires,
- la deuxième : en fonction de l'état de la situation de votre organisation au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, nous élaborons ensemble une politique globale du handicap, identifions avec réalisme les différentes options possibles et rédigeons un plan d'action à mettre en œuvre.

Dans le cadre de notre accompagnement, nous vous proposons un diagnostic-conseil dit partagé. Le "diagnostic partagé" est une démarche systémique permettant d'impliquer tous les acteurs de l'entreprise en charge du handicap au travail (direct ou indirect).

Cette démarche participative va permettre de :

- démystifier tout de suite le handicap,
- travailler directement avec les salariés, la direction, le médecin du travail, instances représentatives,
- favoriser la mise en confiance des salariés.

Cela repose bien sur les principes suivants :

- une totale confidentialité sur les échanges et les entretiens,
- des questionnaires s'il y a lieu anonymes,
- la transparence : nécessité d'un retour sur l'implication des salariés (délégué, référent handicap, représentants...).

Dans notre démarche, nous valorisons bien sûr l'existant, les « bonnes pratiques ».



Durée : Le diagnostic-conseil est construit en fonction de la taille de l'entreprise, de la diversité de ses métiers, de son organisation, de son niveau d'information sur la thématique « travailleurs handicapés », voire de son implication dans la réalisation de l'étude.

Une offre commerciale sur mesure est réalisée suite à une étude de vos besoins. En découle, le nombre de jours de consultant nécessaire.

Volet I : Etude : Au regard des informations fournies, nous proposons la démarche suivante :

Cette première étape permet d'investiguer chaque champ de la Gestion des Ressources Humaines pratiquée dans l'entreprise en la confrontant au respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et de l'égalité de traitement. Le résultat attendu est, pour l'entreprise, d'obtenir une vision claire de la population de travailleurs handicapés présente et de leur intégration, ainsi que des éléments contextuels pouvant contribuer à la faire évoluer. Ainsi, les domaines suivants seront examinés :

- Données générales sur l'entreprise :** historique, organisation, implantations, niveau d'autonomie des sites... ; perspectives de développement économique, projets d'entreprise envisagés ou en cours,... ; activités, métiers, évolution prévisionnelle de ces derniers, contexte socio-économique sectoriel ; politique de la branche en faveur de l'emploi des personnes handicapés et accessibilité des outils de branche... ; valeurs et culture de l'entreprise ; perception du handicap dans l'entreprise, vecteurs de communication interne et externe, ...
- Effectifs :** caractéristiques des th et non th, flux entrées/sorties, turn over, perspectives d'emploi...
- Gestion des Ressources Humaines :** politique recrutement, formation, dialogue social, reclassement...
- Respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés :** la réglementation, notion d'établissement, DOETH...

Volet II : le conseil : La mise en perspective des informations recueillies lors de la phase de diagnostic, permet de conseiller l'entreprise sur la nature des actions à mener en priorité pour asseoir les conditions nécessaires à la réussite d'une politique d'emploi en faveur de travailleurs handicapés.

Ainsi, le conseil répond aux questions suivantes :

- Quelles actions préalables faut-il mener pour que l'entreprise accueille favorablement des travailleurs handicapés ?
- Quelles sont les actions à privilégier pour s'assurer de l'intégration réussie de nouveaux collaborateurs handicapés ?
- Quelles sont les actions à mettre en œuvre pour gérer les évolutions de la vie professionnelle ?
- Quelles sont les actions à mettre en œuvre pour permettre le maintien en emploi ?



Elaboration et Présentation des résultats du diagnostic : A partir de l'analyse et du croisement des informations recueillies pendant l'étude de la situation de votre entreprise, nous élaborerons des plans d'actions, en tenant compte de votre organisation et de vos contraintes spécifiques. Cette présentation prendra la forme de rapport de synthèse et d'une présentation au groupe de travail, et aux décideurs de l'entreprise. **Un ou plusieurs scénarios** portant sur les conditions de mise en œuvre de ce plan sont proposés et argumentés (avantages, inconvénients) de façon à permettre à l'entreprise d'arrêter son choix sur la stratégie à développer en termes de : nature et volume des objectifs, organisation à mettre en place, moyens à mobiliser et forme que pourra prendre l'engagement de l'entreprise (accord agréé, partenariat avec l'Agefiph, autre). L'entreprise peut faire l'objet d'un **soutien de l'Agefiph** qui prend la forme d'un **cofinancement** sous certaines conditions à valider en amont avec l'Agefiph. Un accompagnement à la mise en œuvre peut être proposé à l'issue du diagnostic.

Notre Plus : Réactivité, professionnalisme, efficacité, résultat mesurable et respect de nos engagements. **Pic Formation ... un réel partenaire.**

Nous restons à votre disposition pour vous faire une offre sur mesure. Nous intervenons sur toute la France.

Nos frais de déplacement sont limités par une bonne gestion de nos moyens de transports. Au départ de Lyon par transporteur «lowcost» moins de 100 euros AR (Nantes, Brest, Bordeaux, Toulouse, Bastia, Nice, Poitiers) ou par train SNCF billet prems. Les frais de déplacement et de restauration sont à votre charge sur présentation des justificatifs. Un réseau de consultants sur la France.

Contactez nous :

Pierre CHARON – 41 ans
Dirigeant PIC Formation
pcharon@pic-formation.com
www.pic-formation.com
Tél : 06.50.20.29.56



Un de nos objectifs est d'accompagner les Entreprises et les Hommes dans la mise en place de politiques RH, dont l'enjeu sociétal et économique devient considérable pour demain. Reconnaissons la valeur humaine comme principale ressource de l'entreprise !!!