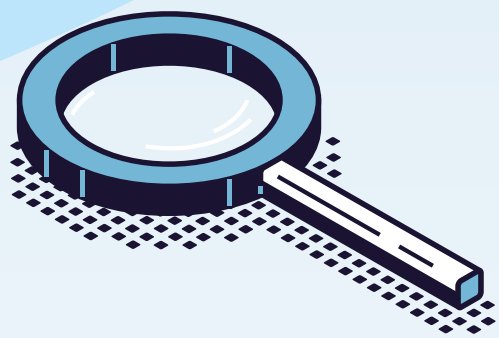
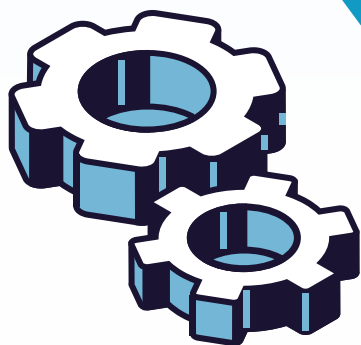
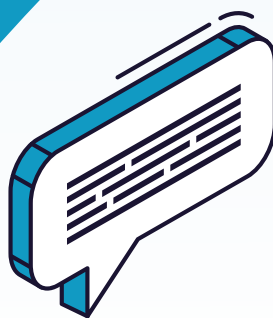




GUIDE PRATIQUE

Le handicap :

un activateur de progrès
du dialogue social



Retour d'expérience d'un projet innovant
mené auprès de 6 entreprises pilotes
« Emploi & handicap : un point d'entrée
pour transformer l'entreprise »



Introduction

Un projet innovant pour transformer le dialogue social à partir des situations de handicap au travail

Ce guide présente les enseignements d'un projet expérimental inédit mené par l'Agefiph en partenariat avec l'Anact, avec la participation financière du Fact. Son ambition ? Prouver qu'en faisant des situations individuelles de handicap au travail un vrai sujet de discussion collective entre direction et représentants du personnel, et non plus uniquement une question d'aménagement de postes, de maintien dans l'emploi et d'obligations réglementaires, on améliore concrètement et durablement les conditions de travail pour tous.

Une démarche structurée

1. Une expérimentation auprès de 6 entreprises PME volontaires (2024–2026)

Fort de ce diagnostic, le projet s'est déployé pendant **24 mois (janvier 2024 - janvier 2026)** auprès de **6 entreprises pilotes** en Occitanie et Nouvelle-Aquitaine, principalement des TPE-PME du secteur industriel.

Au cœur de la démarche : un outil d'autopositionnement innovant permettant aux entreprises de se positionner sur le croisement Handicap / QVCT / Dialogue Social.

L'outil d'autopositionnement «Handicap, QVCT et Dialogue Social»

Développé spécifiquement pour ce projet, cet outil interactif permet aux entreprises de :

- **S'autoévaluer** sur 8 thématiques croisées (conditions de travail, santé au travail, compétences et parcours, management, dialogue social...)
- **Objectiver leurs pratiques** grâce à une liste de questions précises
- **Visualiser leur positionnement** avec des grilles
- **Identifier leurs axes de progrès** de manière partagée entre direction et représentants du personnel

Mode d'emploi

L'outil est rempli individuellement par chaque membre du binôme paritaire (direction/RH + représentants salariés), puis mis en commun pour confronter les perceptions et construire une vision partagée.

Point clé : Cet outil, actuellement en phase de test, n'est pas autoporté. Il nécessite un accompagnement pour être bien approprié et utilisé comme base de dialogue constructif.

Les entreprises «pilotes» ont bénéficié d'un accompagnement rapproché combinant :

- Des temps collectifs d'échange entre pairs
- Des accompagnements bilatéraux sur-mesure
- L'utilisation de l'outil d'autopositionnement
- L'appui méthodologique de l'Agefiph, de l'Anact et des Aract régionales

2. Des résultats probants

3 entreprises sur 6 ambitionnent ou ont été jusqu'à négocier en interne un accord sur ces sujets.

A qui s'adresse ce guide ?

- **Dirigeants d'entreprise et responsables RH** souhaitant faire évoluer leurs pratiques
- **Représentants du personnel et organisations syndicales ou patronales** porteurs d'une vision du dialogue social
- **Partenaires institutionnels** pouvant en être utilisateurs et le diffuser auprès de leurs réseaux
- **Toute organisation** désireuse de croiser Handicap, QVCT et Dialogue Social...

Ce que vous trouverez dans ce guide

- **Les clés pour comprendre** l'intérêt du croisement Handicap / QVCT / Dialogue Social
- **Les enseignements majeurs** issus de l'expérimentation auprès des entreprises pilotes
- **Une méthodologie éprouvée en 4 étapes** pour vous lancer dans la démarche
- **Des outils concrets** : l'outil d'autopositionnement, des trames d'animation, des ressources
- **Des témoignages d'entreprises** qui ont vécu la démarche de l'intérieur
- **Des contacts et relais** pour vous accompagner (Agefiph, Aract, partenaires)

Notre conviction

La prise en compte des situations de handicap n'est pas qu'une obligation légale ou un sujet de conformité. C'est un formidable levier pour améliorer les conditions de travail de tous les salariés et faire progresser le dialogue social dans l'entreprise.

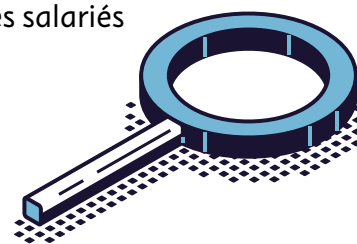
Pourquoi croiser Handicap, QVCT et Dialogue Social ?

Un pari gagnant pour l'entreprise

Notre hypothèse de départ : partir du prisme des situations de handicap permet d'en faire un enjeu collectif de dialogue social entre direction et représentants du personnel, on améliore concrètement et durablement les conditions de travail pour l'ensemble des salariés.

Les bénéfices attendus :

- Faire des situations de handicap un levier de transformation collective, pas seulement une réponse individuelle
- Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail de l'ensemble des salariés
- Renforcer la qualité du dialogue social dans l'entreprise
- Développer une culture d'inclusion et de prévention



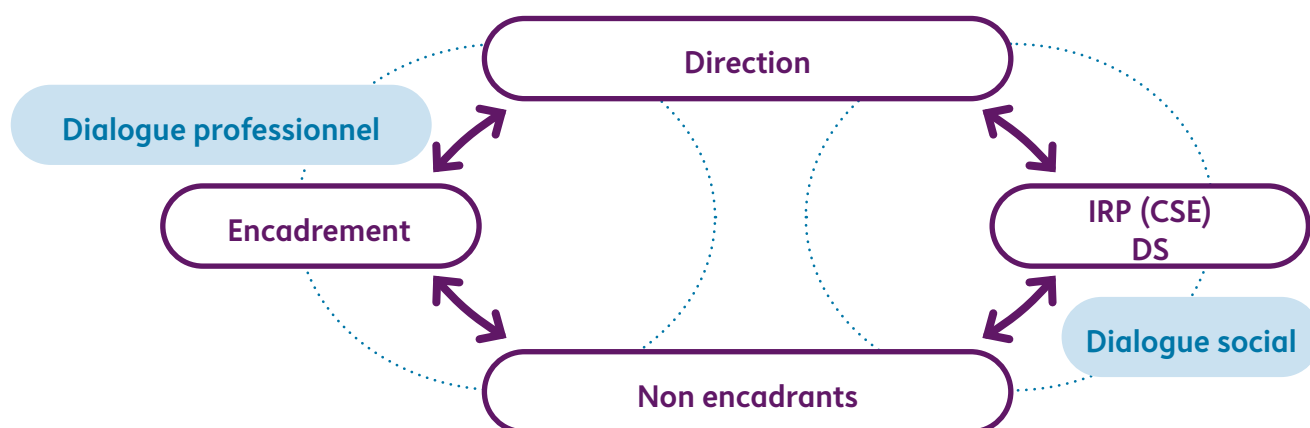
De quoi parle-t-on exactement ?

Le dialogue social recouvre toutes les formes de négociation, de consultation, d'information et de concertation, entre les représentants des travailleurs et les employeurs, et éventuellement des pouvoirs publics, sur des enjeux politiques et sociaux d'intérêt commun.

Le dialogue professionnel est défini comme les formes de dialogue entre collègues de travail au sein d'une équipe, entre les membres de cette équipe et leur responsable hiérarchique ou la direction, ou encore entre plusieurs équipes d'un même métier ou non (Sailly, Johansen, Tengblad, Van Klaveren, 2022). Ce sont des formes d'information, de consultation, de concertation ou même de décision ne relevant pas du dialogue social institutionnel. Il s'agit alors de rassembler sous un même terme des relations très diverses, qui ne sont pas définies par des normes juridiques.

A noter : l'articulation entre le dialogue social et le dialogue professionnel

Source Anact : Articuler les dialogues social et professionnel pour améliorer les conditions de travail ?



La situation de handicap

Une situation de handicap résulte de l'interaction entre les caractéristiques d'une personne (limitations fonctionnelles liées à une altération de santé : physique, sensorielle, mentale, cognitive ou psychique) et les contraintes de son environnement de travail. C'est aussi en observant les situations (et pas uniquement les personnes) qu'on permet de dépasser l'approche individuelle.

En d'autres termes : le handicap n'est pas seulement lié à la personne, mais à l'inadéquation entre ses capacités et les exigences de son environnement professionnel. Une même limitation peut être handicapante dans un contexte et ne pas l'être dans un autre.

L'enjeu pour l'entreprise : agir sur l'environnement de travail (aménagements, organisation, management...) pour permettre à chaque personne de mobiliser pleinement ses compétences. Améliorer les conditions de travail par le prisme du handicap bénéficie potentiellement à tous.

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

Se préoccuper des conditions de travail d'une personne est toujours l'occasion de s'interroger sur celles du collectif, et ainsi de créer des ponts avec la démarche d'amélioration de la QVCT au profit de l'ensemble des salariés de l'entreprise.



Source Anact



Les 7 enseignements majeurs de l'expérimentation

Cette expérimentation a révélé 7 enseignements majeurs pour réussir le croisement des thématiques Handicap, QVCT et Dialogue Social que vous pouvez appliquer dès demain !

1

Enseignement n°1

Les situations de handicap, porte d'entrée vers un décroisement des sujets RH

La situation de handicap permet décroiser l'approche individuelle de maintien par une approche collective Santé, Prévention de la Désinsertion Professionnelle, maintien dans et en emploi et d'ouvrir la discussion vers des thématiques plus larges telles que :

- La pénibilité au travail
- La gestion des secondes parties de carrière
- Le management inclusif
- L'usure professionnelle

Ce que cela signifie pour vous : en allant enquêter sur les situations de handicap au travail, vous ne traitez pas qu'un sujet de conformité réglementaire. Vous créez une opportunité d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble de vos salariés et de construire une organisation plus inclusive et performante.

2

Enseignement n°2

Une phase de (dé)cadage essentielle

Aborder conjointement des thématiques telles que le **handicap, la QVCT et le dialogue social** invite à sortir des approches en silo. Cette démarche offre l'opportunité de prendre du recul et d'adopter une lecture plus globale des enjeux de l'entreprise.

Cette phase de (dé)cadage permet notamment de :

- Partir des préoccupations concrètes de l'entreprise et des acteurs internes
- Partager une définition commune des concepts et croiser les regards entre direction et représentants du personnel
- Identifier les ressources disponibles et acteurs à mobiliser
- Mettre en perspective les sujets handicap, QVCT et dialogue social dans une approche intégrée (QVCT-Handicap)
- Identifier des leviers d'action transversaux plutôt que des réponses isolées
- Promouvoir le projet en interne

Ce que cela signifie pour vous : ne cherchez pas à traiter chaque sujet séparément. En prenant le temps d'élargir le cadre et de relier les enjeux entre eux, vous favorisez une compréhension partagée des problématiques et ouvrez la voie à des solutions plus cohérentes, durables et adaptées aux réalités de l'entreprise.

3

Enseignement n°3

Un binôme paritaire pour passer d'une démarche experte à une démarche de dialogue

La constitution de binômes paritaires (direction/RH + représentants du personnel/salariés mandatés) est un facteur clé de réussite car elle permet de :

- Croiser les regards et confronter les idées
- Partager une vision commune de la situation de départ
- Coconstruire les pistes d'action
- Légitimer la démarche auprès de l'ensemble des acteurs

Composition des binômes dans l'expérimentation :

- Côté direction : 1 Directeur de site, 5 Responsables RH
- Côté salarié : 2 Techniciennes (élues CSE), 3 Employées administratives (élue représentante du personnel, élue CSE, représentante CSE corps salariés), 1 Manager de projet (représentante CSE corps cadres)

Ce que cela signifie pour vous : le binôme paritaire n'est pas une contrainte, c'est un levier de performance. En travaillant ensemble, direction et représentants du personnel construisent une vision partagée et des solutions plus robustes. Cela autorise une meilleure compréhension des enjeux de chaque partie, pour leur permettre de converger au bénéfice de la dynamisation du dialogue social, de la QVCT et de la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap. Certaines entreprises envisagent même de pérenniser ce binôme pour assurer la fonction de référent handicap.

4

Enseignement n°4

L'outil d'autopositionnement est central mais non autoporté

L'outil « Handicap, QVCT et dialogue social » développé dans le cadre du projet, et actuellement toujours en phase de test, est essentiel pour :

- Structurer la démarche
- Croiser les thématiques
- Objectiver les pratiques
- Ouvrir le dialogue entre les parties

Mais attention : il doit être présenté, accompagné et expliqué pour éviter les malentendus. Ce n'est pas un outil autoporté.

Ce que cela signifie pour vous : un bon outil ne suffit pas. L'accompagnement méthodologique est indispensable pour vous approprier la démarche et créer les conditions d'un dialogue constructif. N'hésitez pas à solliciter l'appui de l'Agefiph et/ou des Aract pour vous accompagner.

5

Enseignement n°5

Des besoins de professionnalisation accrus

Les entreprises expriment des besoins importants en matière de professionnalisation, notamment sur plusieurs dimensions clés :

- La formation des élus du CSE sur les sujets handicap et QVCT

- **La sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise**, afin de lever les tabous autour du handicap et de favoriser sa reconnaissance
- **L'acquisition d'une méthodologie de conduite de projet**, l'approche projet n'étant pas encore pleinement intégrée dans toutes les cultures d'entreprise
- **Le développement de compétences en communication interne** et en mobilisation des collectifs autour des questions de handicap

Au-delà de ces dimensions, un **attendu central des démarches de professionnalisation** réside dans la capacité des acteurs à **analyser les situations de travail**. L'objectif est de leur permettre d'objectiver les réalités du travail, afin de **nourrir un dialogue social et professionnel fondé sur des observations partagées**, et ainsi faciliter l'identification de leviers d'action pertinents.

Ce que cela signifie pour vous : Investir dans la formation et la sensibilisation de vos équipes est un préalable à la réussite. Le handicap reste souvent tabou ou mal connu. Sans acculturation préalable, la démarche risque de buter sur des incompréhensions ou des résistances. La Délégation régionale Agefiph dont vous dépendez peut vous accompagner à identifier les modules adaptés à vos besoins.



6

Enseignement n°6

La nécessité d'un ancrage dans l'action et dans les démarches existantes

Les entreprises expriment un besoin fort d'actions concrètes, visibles et rapidement mobilisables. Elles attendent notamment :

- **Un accompagnement facilitant le passage à l'action**, au-delà des phases de diagnostic ou de sensibilisation
- **Des initiatives qui s'inscrivent dans la durée**, afin de produire des effets réels sur les situations de travail
- **Une articulation claire entre ces actions et une stratégie globale d'inclusion et de QVCT**

L'un des enseignements majeurs de l'expérimentation est que la démarche QVCT-Handicap gagne à **s'ancrer dans les politiques et pratiques déjà existantes au sein de l'entreprise**. Elle ne constitue pas une démarche supplémentaire venant s'ajouter aux autres, mais plutôt **un cadre permettant d'élargir et d'affiner le spectre des actions déjà engagées**, en y intégrant plus explicitement les enjeux liés au handicap et aux situations de vulnérabilité au travail.

Bien que transférable à tout secteur d'activité, il est à noter que dans les **PME industrielles impliquées dans l'expérimentation**, cette approche a notamment permis de **nourrir et compléter des démarches de santé et sécurité au travail déjà structurées**, en apportant un éclairage supplémentaire sur les situations de travail et les conditions permettant de prévenir la désinsertion professionnelle.

Thématiques d'actions convergentes identifiées :

- L'acculturation des managers aux sujets handicap et conditions de travail
- Le travail sur les secondes parties de carrière et l'usure professionnelle
- La définition et la démocratisation de la fonction de référent handicap

Ce que cela signifie pour vous : visez des « quick wins » qui démontrent rapidement la valeur de la démarche, tout en les inscrivant dans une stratégie RH globale. Les managers et la fonction sécurité HSE, quand existante, jouent un rôle clé dans la mise en action terrain : mobilisez-les dès le départ !

7

Enseignement n°7

L'échange entre pairs, un incontournable

Les moments d'échange collectif entre entreprises ont été particulièrement appréciés et fertiles. Ils permettent de :

- Rompre l'isolement
- S'inspirer de pratiques d'autres structures
- Se rassurer sur les difficultés rencontrées
- Créer une dynamique d'apprentissage mutuel

Ce que cela signifie pour vous : vous n'êtes pas seuls. De nombreuses entreprises se posent les mêmes questions et rencontrent les mêmes défis. Les espaces d'échange entre pairs (visites d'entreprises, réseaux de référents handicap, communautés de pratiques) sont des sources précieuses d'inspiration et de soutien. [Rejoignez le Réseau des Référents Handicap.](#)



**Réseau des Référents
Handicap**

Comment se lancer ?

La méthode pas à pas

Êtes-vous prêts à démarrer ?

Avant de vous lancer, vérifiez que votre organisation réunit les conditions favorables :

Une implication réelle de la direction

La démarche est soutenue et portée par la direction

La direction est prête à arbitrer et à s'impliquer si nécessaire

Une fonction RH identifiée et mobilisable

Une personne est identifiée pour piloter ou co-piloter la démarche

Cette fonction existe, même sans service RH structuré

Un dialogue social existant ou en construction

Des représentants du personnel ou des salariés sont identifiés

Ils sont prêts à s'impliquer dans une démarche collective

Une ouverture au sujet du handicap

Une volonté d'agir est présente, même sans expertise préalable

Une culture autour de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail existe déjà (même partielle)

Une disponibilité minimale pour s'engager

Du temps peut être consacré au projet, même de façon limitée

L'organisation est en capacité de se projeter sur une démarche d'environ 6 mois

**Si vous cochez au moins 3 de ces cases,
vous pouvez vous lancer !**



Les postures gagnantes

Pour la direction

- Porter la démarche au plus haut niveau
- Donner les moyens (temps, budget si nécessaire)
- Faire confiance au binôme paritaire
- Valoriser les avancées

« Au départ, on pensait traiter uniquement le sujet du handicap. **Enfinement, on a ouvert une discussion beaucoup plus large** sur les conditions de travail, la pénibilité, les parcours professionnels. Le handicap a été un formidable levier pour faire évoluer nos pratiques RH. »

« On sent qu'il y a une vraie évolution. **Le handicap n'est plus un sujet tabou.** Les managers sont plus à l'écoute. On voit que l'entreprise s'intéresse vraiment à nos conditions de travail. »

Pour les représentants du personnel

- S'engager dans une démarche de co-construction
- Apporter la vision terrain et l'expertise des salariés
- Jouer un rôle de relais et de mobilisation
- Contribuer activement au plan d'action

Pour le binôme paritaire

- Travailler en confiance et en complémentarité
- Accepter les divergences comme sources de progrès
- Partir de l'activité réelle, en allant observer les situations problématiques
- Se concentrer sur les solutions, pas sur les blocages
- S'appuyer sur l'intelligence collective

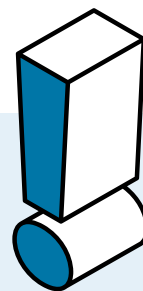
« Travailler en binôme avec la RH nous a permis de **sortir d'une posture d'opposition.** On a construit ensemble, on s'est écoutés, on a trouvé des solutions qu'aucun de nous n'aurait imaginées seul. C'est une expérience très positive de dialogue social. »

« La sensibilisation au handicap nous a fait prendre conscience qu'on pouvait améliorer les conditions de travail pour tout le monde. **Aujourd'hui, on est plus attentifs aux situations de pénibilité, on anticipe mieux les aménagements de poste.** »

Pour les managers

- Bénéficier d'une sensibilisation au sujet emploi et handicap
- Relayer la démarche auprès des équipes
- Être acteurs de la mise en œuvre terrain
- Remonter les difficultés et les réussites

Des leviers de transformation



Les situations de handicap comme activateur de dialogue

- Permet d'aborder les conditions de travail de tous les salariés
- Ouvre vers des sujets connexes (usure, pénibilité, secondes carrières)
- Fait du handicap un enjeu stratégique RH, pas seulement réglementaire

Le binôme paritaire comme espace de co-construction

- Croise les regards direction et salariés
- Légitime la démarche auprès de l'ensemble des acteurs
- Peut se pérenniser pour porter la fonction de référent handicap

La méthode comme facilitateur du passage à l'action

- Structure la démarche sans rigidifier
- Objectivise les pratiques et ouvre le dialogue
- Accompagne le changement dans la durée

Les 5 erreurs à ne pas commettre

Sous-estimer la phase de (dé)cadrage

→ **Risque** : malentendus, démobilisation, perte de temps

Utiliser l'outil d'autopositionnement sans accompagnement

→ **Risque** : mauvaise appropriation, frustration, blocage du dialogue

Rester sur une approche purement individuelle du handicap

→ **Risque** : ne pas faire du handicap un levier de transformation collective

Cantonner le handicap au dialogue professionnel

→ **Risque** : ne pas l'inscrire dans le dialogue social formel et les instances représentatives

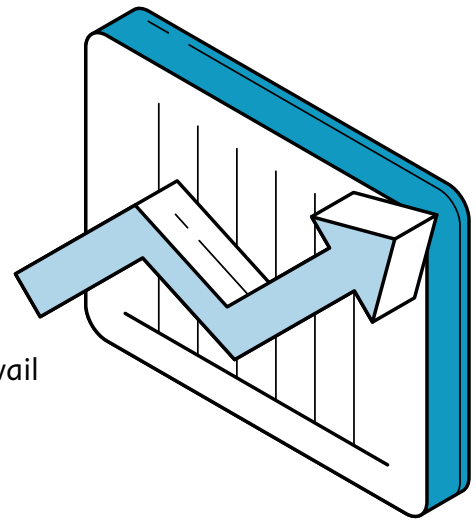
S'isoler et ne pas échanger avec d'autres entreprises

→ **Risque** : manque d'inspiration, essouffement, sentiment d'isolement

Comment mesurer vos progrès

Indicateurs de processus (le chemin parcouru) :

- Constitution effective d'un binôme paritaire
- Réalisation de l'autopositionnement collectif
- Formalisation d'un plan d'action partagé
- Nombre de réunions du binôme
- Nombre de participations à des échanges entre pairs
- Nombre d'observation de situations de handicap au travail



Indicateurs de résultats (ce qui a changé) :

- Nombre d'actions lancées dans les 6 mois
- Inscription du handicap à l'ordre du jour des instances représentatives
- Sensibilisation des représentants du personnel et des managers au handicap
- Évolution du taux d'emploi de travailleurs handicapés
- Signature d'un accord collectif intégrant le handicap
- Nomination d'un référent handicap ou assimilé avec reconnaissance de son rôle

Mesure d'impact (les effets durables) :

- Amélioration du climat social et de la qualité du dialogue
- Décloisonnement des sujets RH (handicap relié à QVCT, pénibilité, parcours)
- Changement de regard sur le handicap
- Pérennisation de la démarche au-delà du projet initial
- Amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des salariés



Ce qu'en disent les entreprises qui l'ont fait

« Nous souhaitions engager une démarche sans savoir par quel bout le prendre. **L'outil d'autopositionnement a été un support pour réfléchir à notre stratégie handicap-pénibilité avec nos élus et notre direction.** On a découvert beaucoup d'outils de l'Agefiph que l'on ne connaissait pas. L'accompagnement personnalisé a été très positif. »

| Occitane plats cuisinés (11)

180 salariés - Secteur agroalimentaire

Enseignement n°4 et 6 : un accompagnement adapté permet de structurer sa réflexion et de découvrir des ressources méconnues.

« **Le travail en binôme nous a permis de croiser nos regards.**

Nous n'avions pas toujours la même perception de la situation, mais cela nous a aidés à mieux comprendre les attentes de chacun et à construire ensemble. »

| Crodarom (48)

68 salariés - Fabrication d'huiles essentielles

Enseignement n°3 : le binôme paritaire favorise la compréhension mutuelle et la co-construction de solutions robustes.

« **L'outil d'autopositionnement nous a vraiment aidés à structurer notre réflexion.** Il nous a permis d'identifier nos forces et nos axes de progrès de manière objective. Par contre, il a fallu bien l'expliquer au départ pour éviter les malentendus. »

| ITERG (33)

94 salariés - Recherche et développement

Enseignement n°4 : les outils sont puissants mais nécessitent un accompagnement pour être bien appropriés et utilisés.

Qui peut vous accompagner ?

L'Agefiph

Au niveau national

- Informations générales sur l'offre de services Agefiph
- Centre de ressources Agefiph : www.agefiph.fr/centre-de-ressources/
- Appui à la professionnalisation par une plateforme dédiée ont le module en auto-formation « *Le Handicap : activateur du dialogue social* » : appui.pro.agefiph.fr/learn/courses/503/le-handicap-activateur-du-dialogue-social

Au niveau régional

- Accompagnement personnalisé des entreprises par les Chargé.e.s d'Études et de Développement des Délégations Régionales Agefiph
- Mise à disposition (et accompagnement autour) de l'outil d'autopositionnement (actuellement en phase de test en région Occitanie et Nouvelle Aquitaine)
- Appui méthodologique
- Mise en relation avec d'autres entreprises (selon les contextes et les besoins)
- Intégration du Réseau des Référents Handicap animé par l'Agefiph de votre région
- Accès aux aides financières

Contact : Votre Délégation Régionale Agefiph

L'Anact - Les Aract

(Association Nationale - Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

- Expertise sur la QVCT et le dialogue social
- Accompagnement méthodologique
- Animation d'ateliers collectifs
- Mise en réseau d'entreprises

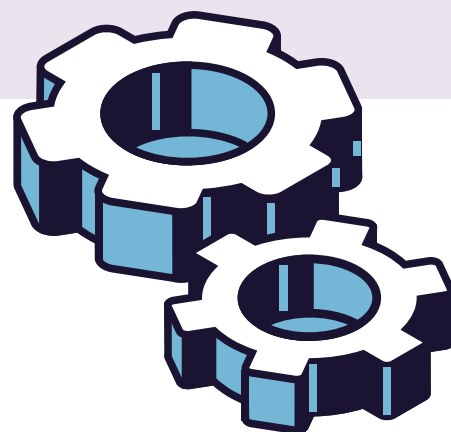
Contact : Votre Aract régionale (Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, ou autre région)

Les organisations patronales et syndicales

- Relais pour mobiliser les entreprises
- Partage de bonnes pratiques
- Appui à la structuration du dialogue social

Et maintenant, comment passer à l'action ?

En faisant du handicap un sujet collectif,
vous faites bien plus qu'inclure :
vous transformez votre entreprise.



Vous êtes une entreprise ?

ETAPES

1

Partagez ce guide avec votre direction
et vos représentants du personnel

2

Organisez une première rencontre pour échanger
sur l'intérêt de la démarche

3

Contactez votre délégation régionale Agefiph
et/ou votre Aract pour solliciter un accompagnement

4

Constituez votre binôme paritaire

5

Lancez-vous !

Contact Agefiph

Vous êtes une organisation patronale ou syndicale ?

ETAPES

1

Diffusez ce guide auprès de vos adhérents ou militants

2

Organisez une réunion d'information collective

3

Identifiez les entreprises/structures volontaires

4

Mettez-les en relation avec l'Agefiph et les Aract

5

Accompagnez la dynamique (communication, mise en réseau, valorisation)

Vous êtes un acteur institutionnel, un partenaire ?

ETAPES

1

Relayez cette démarche dans vos communications et événements

2

Intégrez cette approche dans vos politiques publiques d'appui aux entreprises

3

Facilitez la mise en réseau des acteurs (Agefiph, Aract, organisations, entreprises)

4

Valorisez les entreprises engagées

5

Contribuez à la capitalisation et à l'essaimage

L'essentiel à retenir : les 5 clés de réussite

1

Une implication partagée

- Implication de la direction ET des représentants du personnel
- Un binôme paritaire constitué et engagé
- Une légitimité reconnue par l'ensemble des acteurs

2

Un (dé)cadrage soigné

- Temps de sensibilisation aux 3 thématiques
- Construction d'une vision commune
- Identification des ressources et des acteurs

3

Une méthode structurée

- Utilisation de l'outil d'autopositionnement (avec accompagnement)
- Progressivité de la démarche (4 étapes)
- Alternance de temps individuels et collectifs

4

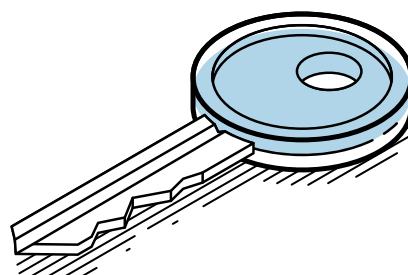
Un ancrage dans l'action

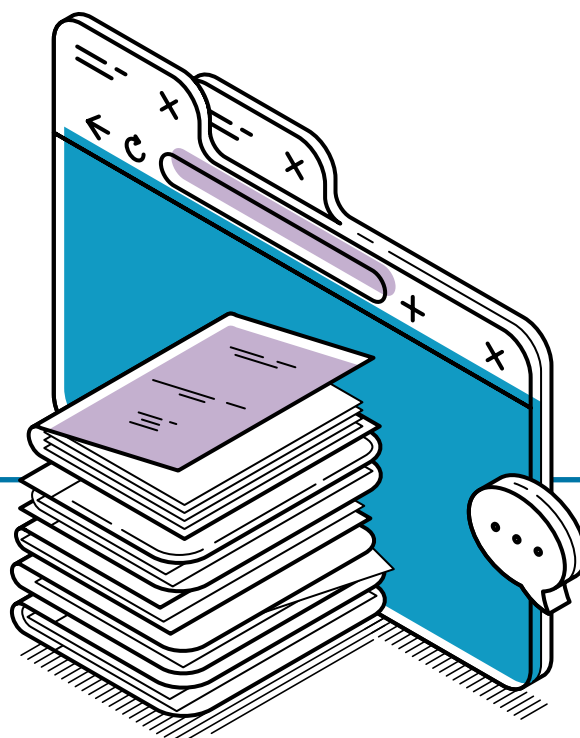
- Actions concrètes et visibles à court terme
- Inscription dans une stratégie RH globale
- Mobilisation des managers et de la fonction sécurité

5

Une dynamique collective

- Échanges entre pairs (visites, réseaux, communautés)
- Appui des partenaires (Agefiph, Aract, organisations)
- Communication régulière sur les avancées





Ressources complémentaires

Pour approfondir le sujet du handicap :

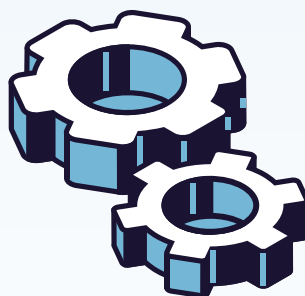
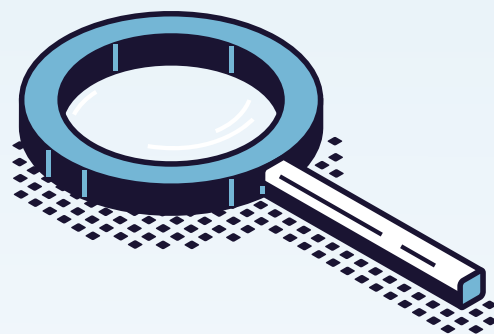
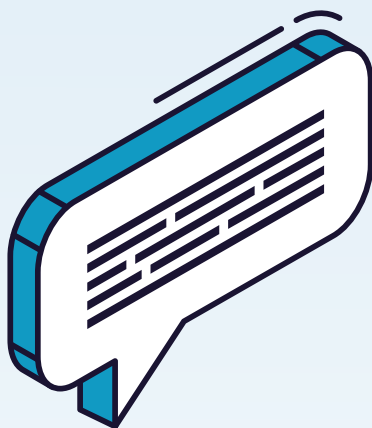
- [**Agefiph.fr**](https://www.agefiph.fr) : offre de services, aides financières, guides pratiques
- [Informations sur la RQTH et les démarches](#)
- [Kit d'animation « Comment intégrer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle dans le dialogue social »](#)

Pour approfondir le sujet de la QVCT :

- [**Anact.fr**](https://www.anact.fr) : méthodologies, retours d'expérience, outils
- [Guide « 10 questions sur la QVCT »](#)
- [Outil « Faire le point sur la QVCT dans mon entreprise »](#)
- Ressources de votre Aract régionale

Pour approfondir le sujet du dialogue social :

- [**Travail-emploi.gouv.fr**](https://www.travail-emploi.gouv.fr) : textes législatifs, accords de branche
- [Cahier Anact "Articulation des dialogues social et professionnel pour améliorer les conditions de travail"](#)
- [Guide « Le dialogue social dans les TPE-PME »](#)
- [Appui de votre DREETS régionale](#)
- Ressources de vos organisations patronales et syndicales



Nous remercions :

- les entreprises volontaires de l'expérimentation : Clinique Clémentville, Crodarom, Flexocolor, Iterg, Meta Industrie et Occitane Plats Cuisinés,
- l'accompagnement du cabinet Amnyos,
- le soutien des Aract Occitanie et Nouvelle-Aquitaine avec la participation financière du Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail.

