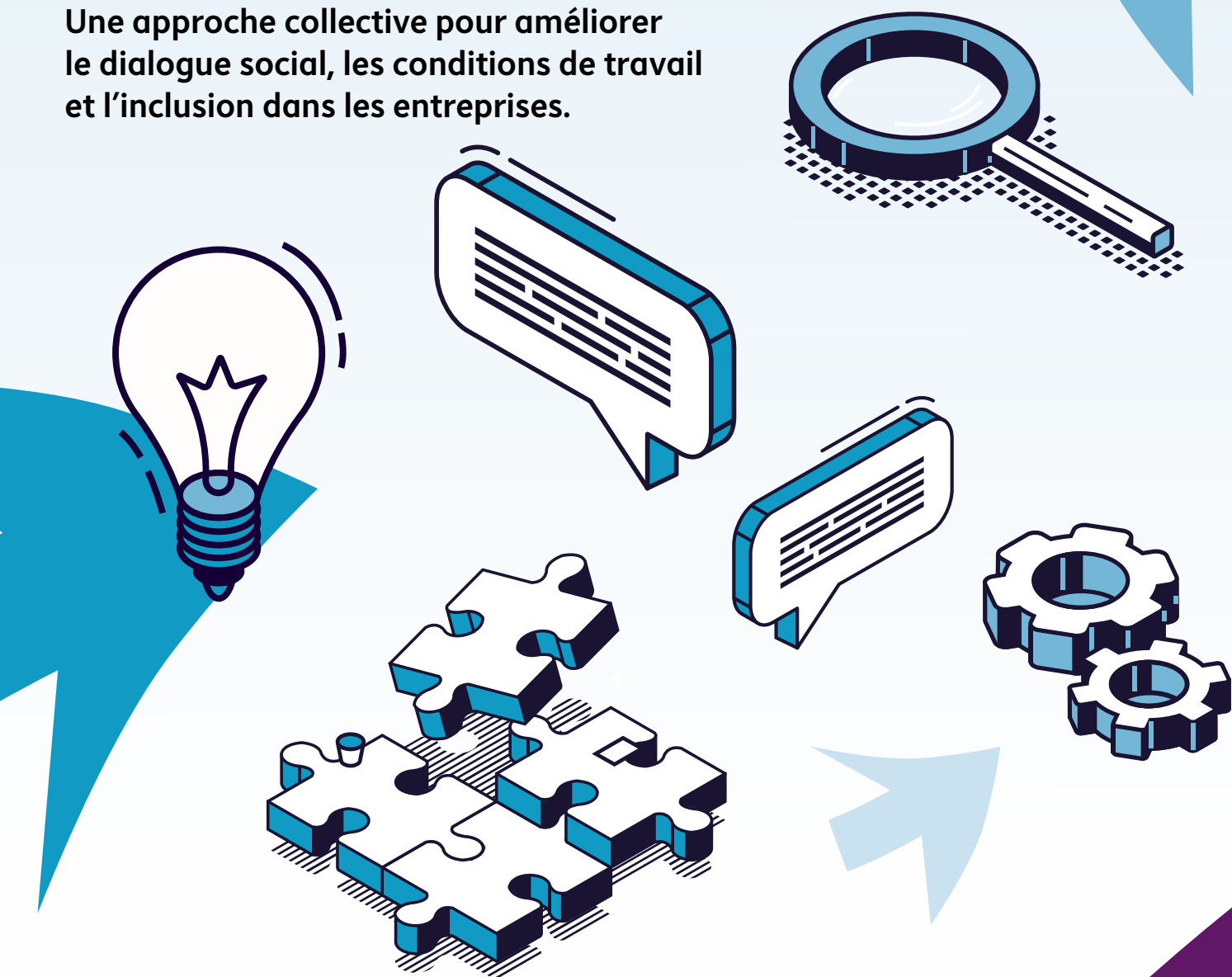


Emploi & handicap

Les situations de handicap,
un point d'entrée pour transformer
l'entreprise

Une approche collective pour améliorer
le dialogue social, les conditions de travail
et l'inclusion dans les entreprises.



**Découvrez les enseignements
de l'expérimentation et participez
à la prochaine étape.**

Pourquoi cette démarche ?

Et si les situations de handicap révélaient les enjeux du travail ?

Dans beaucoup d'entreprises, le handicap est encore traité comme un sujet individuel : aménagement de poste, maintien dans l'emploi, obligations réglementaires.

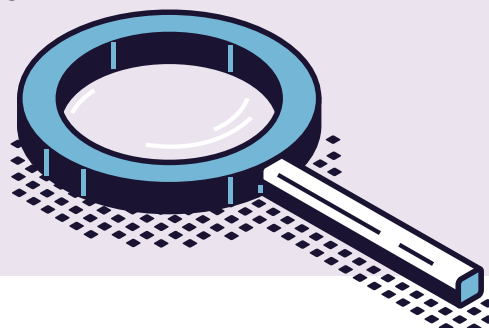
Mais lorsqu'on observe les situations de travail au-delà des situations individuelles, une autre réalité apparaît.

Les situations de handicap mettent souvent en lumière :

- Des besoins d'adaptation des postes
- Des contraintes d'organisation
- Des enjeux de pénibilité et d'usure professionnelle
- Des questions de management et de dialogue social

En d'autres termes : **agir sur les situations de handicap permet d'améliorer les conditions de travail pour tous.**

C'est cette conviction qui a guidé ce projet.



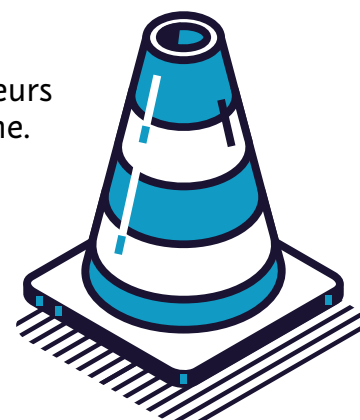
Une expérimentation construite pour et avec des entreprises

Une démarche testée sur le terrain

Entre 2024 et 2026, une expérimentation a été menée avec plusieurs entreprises volontaires : 6 PME en Occitanie et Nouvelle-Aquitaine.

Objectif

Tester une nouvelle façon d'aborder les sujets de **handicap**, **conditions de travail** et **dialogue social**.



La démarche repose sur trois principes simples :



Partir des situations de travail réelles

Observer le travail et les conditions de travail pour comprendre ce qui peut créer des difficultés ou des situations de handicap.



Croiser les regards

Direction, RH, managers et représentants des salariés échangent et travaillent ensemble.

Construire des solutions concrètes

Des actions pragmatiques et adaptées à la réalité de chaque entreprise.



Résultat

Une dynamique collective d'échange et d'amélioration des conditions de travail qui dépasse largement le seul sujet du handicap et du maintien dans l'emploi.

Des leviers de transformation

Les situations de handicap comme activateur de dialogue

- Peut permettre 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
- Est porteur de sens, légitime la démarche auprès de l'ensemble des acteurs
- Peut se pérenniser pour porter la fonction partagée de référent handicap

La méthode comme facilitateur du passage à l'action

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

Ce que les entreprises ont découvert

Les situations de handicap comme révélateur du travail

Les entreprises engagées dans l'expérimentation ont fait un constat commun. En abordant les situations de handicap, elles ont ouvert des discussions beaucoup plus larges sur :

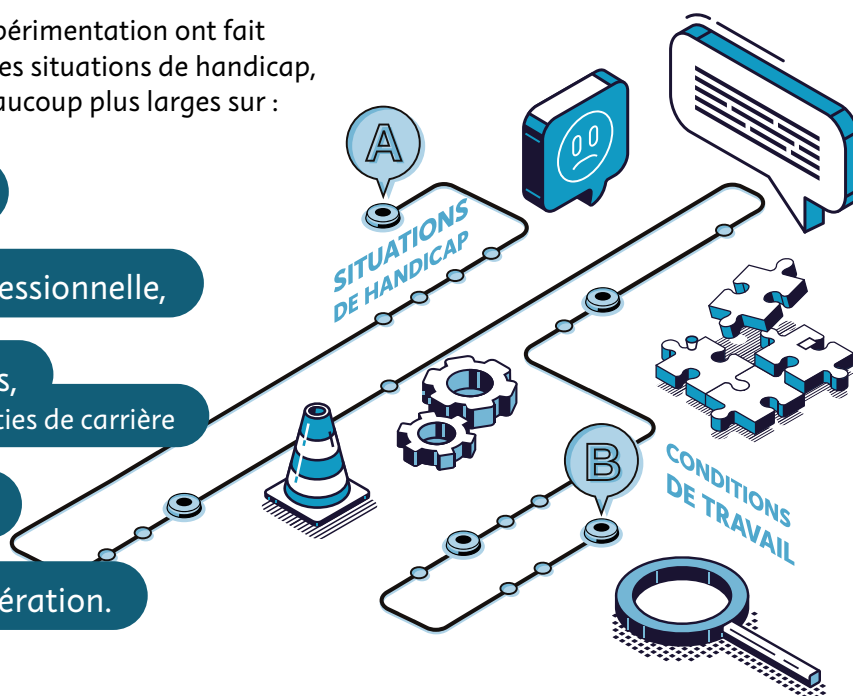
l'organisation du travail,

la pénibilité et l'usure professionnelle,

les parcours professionnels, et notamment les secondes parties de carrière

la prévention des risques,

le management et la coopération.



La situation de handicap devient alors
**un point d'entrée pour améliorer durablement
le travail et ses conditions, pour tous.**

Trois enseignements majeurs



Un dialogue concret et constructif

Le travail en commun entre managers, direction et représentants du personnel permet d'ouvrir des espaces de dialogues et de concertation et de sortir d'une logique d'opposition.

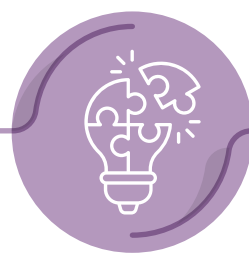
1



Observer les situations de travail transforme les échanges

Les échanges s'appuient sur des situations concrètes plutôt que sur des positions de principe.

2



Les actions deviennent plus efficaces

Les solutions construites collectivement sont plus réalistes et mieux acceptées.

3



Paroles d'entreprises

« Nous souhaitons engager une démarche sans savoir par quel bout le prendre. **L'outil 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

« **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)

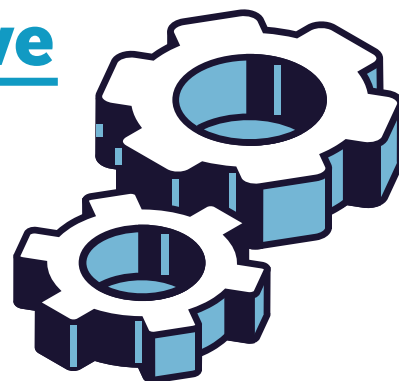
68 salariés - Fabrication d'huiles essentielles

« **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

Ce que la démarche collective apporte aux entreprises



Participer à la démarche permet notamment de :



Mieux comprendre certaines situations de travail

Identifier les facteurs qui peuvent créer des difficultés ou des situations de handicap.



Améliorer les conditions de travail

Mettre en place des actions concrètes (adaptation et aménagement des postes, organisation de rotations ou de polyvalence pour limiter la pénibilité, identification des postes à risque et actions de prévention, création d'espaces dédiés à la QVCT pour suivre les actions) au bénéfice de tous les salariés.



Renforcer le dialogue social

Créer ou dynamiser un espace de discussion basé sur l'observation du travail réel.



Développer une culture d'échange et une approche plus inclusive

Faire des situations de handicap un levier d'innovation sociale et organisationnelle en créant des espaces de dialogue sur le travail réel, sensibilisant l'ensemble des acteurs (salariés, managers, direction), valorisant les témoignages et les expériences internes, en impliquant les salariés dans la recherche de solutions concrètes.



S'inspirer des succès d'autres entreprises

Partager expériences, pratiques et solutions.

Une nouvelle dynamique collective

Une nouvelle étape du projet

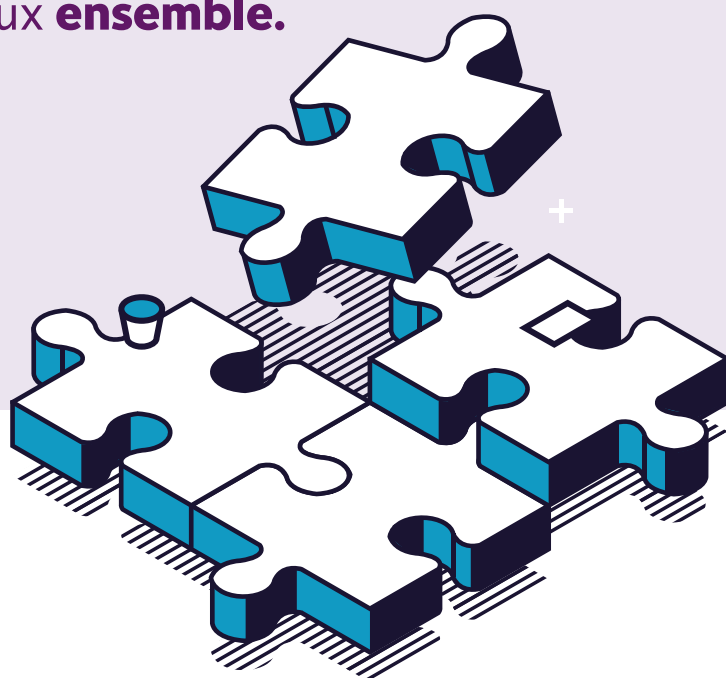
L'expérimentation a permis de tester et d'affiner une approche innovante. Aujourd'hui, une nouvelle phase souhaitée par l'Agefiph s'ouvre.

Objectif : permettre à d'autres entreprises de **rejoindre la dynamique de cette démarche innovante.**

Cette nouvelle étape proposera :

- des temps d'échange entre entreprises
- des ateliers collectifs
- des retours d'expérience
- des espaces de réflexion et de co-construction (animés et encadrés)

Parce que les entreprises avancent
souvent mieux **ensemble.**



Et si votre entreprise participait ?

« Les situations de handicap existent dans toutes les organisations. Vous y apportez déjà des réponses, mais elles peuvent devenir bien plus qu'une simple obligation. »

Elles peuvent devenir :

- un levier d'amélioration du travail
- un moteur de dialogue social
- un facteur d'innovation organisationnelle

Et si votre entreprise participait à la prochaine étape ?

Rejoignez la démarche !

Venez partager vos expériences, vos questions et vos idées, et contribuer à construire **des entreprises plus inclusives et plus performantes.**

Observer les situations de handicap,
c'est souvent comprendre le travail
autrement.

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.