

L'entreprise – Pilotage de l'accord et mobilisation des acteurs

À travers l'accord, les entreprises reconnaissent l'emploi de personnes en situation de handicap comme un enjeu social et sociétal. Elles s'engagent à mobiliser l'ensemble des acteurs internes sur le sujet.

- Sur la durée de l'accord, les Entreprises du médicament s'engagent à atteindre le taux d'emploi direct global de 4,5 % de personnes en situation de handicap. Cet enjeu primordial implique la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise :
 - la direction de l'entreprise, qui joue un rôle moteur fondamental en impulsant la politique d'emploi ;
 - les managers, les équipes RH et le Référent handicap ;
 - les salariés ;
 - les équipes médico-sociales ;
 - les partenaires sociaux.
- La mobilisation de tous ces acteurs suppose une démarche continue de communication, de sensibilisation et de formation sur la thématique du handicap et de l'emploi inclusif. Les entreprises sont invitées à s'approprier les nombreux outils, supports d'information et actions de prévention proposés par HandiEM :
 - films métiers en lien avec le handicap ;
 - plaquettes de sensibilisation
 - modules de formations ;
 - organisation d'événements de sensibilisation, notamment pendant la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées afin de contribuer à changer les regards, de susciter des rencontres.

Le Référent handicap, un acteur clé

- Un ou plusieurs Référents handicap sont nommés au sein de l'entreprise ou au sein de chaque établissement. et dispose d'un temps dédié pour l'exercice de leur mission. Leur lettre de mission figure dans l'accord. Leur rôle est :
 - de piloter la mise en œuvre de l'accord et de construire un plan d'action handicap ;
 - d'organiser la prise en compte du handicap tout au long des processus de l'entreprise et d'assurer la coordination des personnes en charge du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
 - de faire le lien entre les différents acteurs internes et externes ;
 - d'être l'interlocuteur privilégié dans l'entreprise.

Mise en œuvre et pilotage de l'accord

- **Diagnostic préalable** : à défaut de l'avoir déjà fait, chaque entreprise – et en particulier les entreprises à quota zéro – réalise ce diagnostic. Il permet d'analyser la situation au regard de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap et de déterminer des pistes d'action. Ce diagnostic associe HandiEM et le Référent handicap. Ses résultats sont présentés au Comité social et économique (CSE).

- **Le Comité social et économique (CSE)** : il joue un rôle fondamental au regard de ses attributions. Il est sensibilisé, informé et consulté sur la mise en œuvre de l'accord. Il est également informé de la personne désignée en qualité de Référent handicap.

En début de mandat, des formations sont proposées afin que le CSE soit un vrai relais de la politique handicap.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation chargée notamment d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des personnes handicapées.

- **Déclaration annuelle** : chaque année, l'entreprise établit une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, la déclaration et le versement de la contribution sont effectués par un seul d'entre eux auprès d'HandiEM. HandiEM accompagne les entreprises dans leur DOETH par un support dédié (hotline, ateliers dédiés, etc.).