Adecco

Emploi et handicap :
35 ans d'engagements...
et après ?

Sommaire

1.

5 35 ans d'engagement au service de l'emploi, pour tous

8 L'intérim toujours plus reconnu

8 Adecco au cœur d'un écosystème

9 35 ans d'engagement, comment continuer à innover ?

2.

12 Un engagement concret auprès des clients, intérimaires et collaborateurs permanents

17 Lutter contre les discriminations et faire tomber les préjugés

18 Panorama des solutions pour accompagner les employeurs et les personnes en situation de handicap

19 Informer, oui mais comment ?

21 Libérer la parole des intérimaires pour mieux les accompagner

23 La professionnalisation des collaborateurs, un incontournable

23 Savoir s'entourer pour avancer plus vite

25 Du côté des collaborateurs permanents

3.

28 Et demain ?

31 Miser sur la formation

32 Affirmer les approches « handi-accueillantes »

34 Conclusion

36 Remerciements

37 Méthodologie

38 Bibliographie

Guide pour la lecture

Vous retrouverez au fil de cet ouvrage :

des chiffres-clés et graphiques issus de questionnaires diffusés aux collaborateurs Adecco et auprès des clients et intérimaires (cf Méthodologie page 37).

un focus groupe réunissant des collaborateurs de la zone Maine Armor d'Adecco (cf Méthodologie page 37).

« Chez Adecco, nous nous attachons à répondre aux besoins en main-d'œuvre tout en contribuant à développer la notion d'entreprise inclusive, à ne plus dissocier intégration et performance. »

Placer la compétence avant le handicap

L'intégration professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, et notamment celle des personnes en situation de handicap, a été fondatrice pour Adecco. Cet engagement durable a été porté par des collaborateurs ayant su le faire vivre à toutes les échelles. Il a fallu pour cela être mobilisés, inventifs, endurants face au tabou qu'a été et que peut demeurer le handicap. Ce chemin parfois difficile a régulièrement été éclairé par de belles rencontres, avec des candidats et des partenaires engagés.

Les attentes de nos clients ont nourri notre mobilisation. Il s'agit bien sûr de l'aide que nous leur apportons pour répondre à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés ou pour développer leur politique RSE mais notre engagement va plus loin. Chez Adecco, nous nous attachons à répondre à leurs besoins en main-d'œuvre tout en contribuant à développer la notion d'entreprise inclusive, à ne plus dissocier intégration et performance. Comment ? En plaçant la compétence avant le handicap. C'est notamment pour cela que la question des parcours de professionnalisation est fondamentale et que la formation et l'alternance sont des leviers d'action majeurs. La Grande école de l'alternance est une des réponses à cet enjeu. Notre capacité à échanger avec nos clients et les sensibiliser à la réalité du handicap au-delà des idées reçues en est une autre.

Notre réflexion porte aussi sur l'accueil et l'accompagnement que nous pouvons proposer en agence aux personnes en situation de handicap. Cela demande temps et investissement de la part des équipes avec l'enjeu primordial de ne pas décevoir. Le management de proximité a un rôle important à jouer pour que chaque collaborateur soit sensibilisé à ces questions majeures et que le sujet puisse vivre régulièrement. Mais jusqu'où aller et comment ? C'est l'une des questions que pose cette étude du Lab'Ho que nous vous proposons à l'occasion des 35 ans d'action d'Adecco en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Cet ouvrage est l'occasion de capitaliser sur les enseignements du passé et de réfléchir à l'accompagnement que nous proposons à nos clients, aux côtés de nos partenaires, au bénéfice de l'intégration des personnes en situation de handicap dans les entreprises. Nous portons une conviction : avec une dose d'inventivité, d'investissement et d'ingéniosité, nous pouvons agir pour un monde du travail plus inclusif qui donne sa chance à tous les talents, sans exception.

Gérald Jasmin,
directeur général d'Adecco France

1. 35 ans d'engagement au service de l'emploi, pour tous

1987. Tandis que la France fait entrer dans la loi l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, Adia et Ecco, qui deviendront Adecco, sont les premiers acteurs du monde de l'intérim mobilisés sur cette thématique.

Cet engagement pionnier va devenir un pilier de l'action d'Adecco qui s'inscrit dans la volonté de lutter contre toutes les discriminations pour faire du travail temporaire un levier d'accès à l'emploi pour tous.

L'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap anime les équipes d'Adecco depuis la première heure. Quand, en 1996, l'entreprise suisse Adia et la française Ecco fusionnent, toutes deux sont déjà sensibilisées et engagées sur cette thématique. Des intérimaires en situation de handicap sont délégués, de façon volontaire, depuis 1986 auprès d'entreprises clientes dans un contexte alors fortement marqué par les idées reçues sur l'intérim et le handicap.

Si, depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises sont tenues d'employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de leur masse salariale ou de verser une contribution financière quand cette condition n'est pas respectée, les préjugés restent ancrés dans les esprits. Les équipes d'Adecco doivent informer, sensibiliser, convaincre au quotidien.

« Quand nous proposons un intérimaire, nous sommes plus concentrés sur les compétences que sur le handicap. Mais nous précisons bien sûr à l'entreprise que la personne a une RQTH. C'est tout l'objectif de l'intégration, on ne met plus le handicap en avant, on valorise les compétences. »

Pour donner plus de force et de portée à son engagement, Adecco signe en 1999 la première convention entre une entreprise du travail temporaire et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Cette convention, qui porte des engagements réciproques, sera renouvelée trois fois de 2001 à 2012.

Le handicap est **« une richesse »** pour **98 %** des collaborateurs interrogés, **« une source d'innovation » pour 90 %**, **« une occasion d'entraide » pour 93 %**.

Florence Gravellier

est une ancienne joueuse de tennis fauteuil médaillée olympique de bronze à Pékin, numéro 1 mondiale en double, n°2 mondiale en simple et 6 fois championne de France. Elle a une vingtaine d'années quand, fraîchement diplômée de Sciences Po, elle rejoint Adecco en tant qu'intérimaire, puis en tant qu'ambassadrice Handicap avant de devenir responsable du pôle Handicap du Groupe Adecco.

« C'était une fierté »

« La prise en compte du handicap est dans l'ADN d'Adecco et du Groupe. J'ai par exemple été ambassadrice pour sensibiliser des clients à la loi de 2005. C'était une approche militante. Il y avait une volonté forte de faire ce métier autrement, d'intégrer la question du handicap, d'être intelligent socialement. L'objectif était de conquérir des clients, de faire évoluer les choses dans les agences, d'accompagner par la pédagogie… tout en apportant des solutions. C'était une fierté d'être au cœur de l'animation de tout cela. Aucun client ne m'a jamais dit : "on nous a proposé mieux que vous sur ce sujet". Arriver à ce niveau de force de frappe nécessite que des personnes soient capables de penser l'emploi et les hommes autrement, en proposant de nouvelles manières d'agir.
Personnellement et en tant que sportive de haut niveau, j'ai beaucoup reçu d'Adecco qui a été un partenaire fidèle et qui a contribué à faire évoluer le regard sur le handicap par le sport. Avoir les couleurs d'Adecco sur mon maillot a toujours été une fierté parce que je savais que cela avait du sens. »

Les dates qui ont fait avancer l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

En France

1987
Loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et naissance de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) faisant obligation aux établissements de 20 salariés et plus d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de leurs effectifs. L'intérim est une solution d'emploi direct offerte aux employeurs pour remplir leur obligation d'emploi.

2005
Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui rappelle que les personnes en situation de handicap doivent bénéficier d'un traitement identique aux autres collaborateurs, en termes de recrutement et d'évolution professionnelle.

2018
Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui réforme l'OETH et prévoit l'expérimentation d'un cas de recours spécifique à l'emploi d'intérimaires en situation de handicap et celle des EATT (entreprise adaptée de travail temporaire). Chaque entreprise d'au moins 250 salariés doit se doter d'un référent handicap.

2021
Loi du 2 août 2021 pour la prévention en santé au travail qui renforce la prévention des risques professionnels.

Au sein d'Adecco

1986
Création de la Mission Handicap et Compétences Intérimaires et premières délégations volontaristes d'intérimaires en situation de handicap au sein des agences Ecco et Adia.

1996
Création d'Adecco par la fusion des groupes Adia et Ecco.

1999
1re convention de partenariat avec l'Agefiph, trois autres suivront. Création du pôle Handicap et Compétences Intérimaires qui accompagne tous les collaborateurs intérimaires, du recrutement à l'aménagement de poste.

2001
Création du Pôle de lutte contre les discriminations avec la mise en place de méthodes de recrutement fondées sur les seules compétences et aptitudes professionnelles, et la promotion de la diversité.

2005
Parution du premier bilan annuel Handicap & Compétences.

2010
Création de l'Espace Emploi Handicap et Compétences devenu Humando Pluriels, cabinet de recrutement, formation et conseil en gestion de la diversité, sous statut entreprise adaptée.

2014
Création du label Emploi & Handicap.

2015
Création de la Mission Handicap Permanents pour accompagner l'ensemble des collaborateurs en situation de handicap.

2020
Ouverture d'Handishare Intérim, première EATT associée au groupe Adecco, aujourd'hui au nombre de trois avec Handicap Intérim et FMS2i.

2020
Création du service avoscotés intérimaires

2021
Signature du premier accord Handicap permanents

2022
Signature du premier accord Handicap intérimaires

L'intérim toujours plus reconnu

En termes d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel marque un nouvel engagement des pouvoirs publics. Elle réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : si le taux de 6 % reste inchangé, le mode de calcul évolue avec un décompte au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, ou encore la prise en compte de tous les types d'emploi comme les stages ou les périodes de mise en situation professionnelle.
Cette loi expérimente également un cas de recours spécifique au travail temporaire lié à la situation de handicap de la personne. Une entreprise peut désormais faire appel à un travailleur intérimaire dont la situation de handicap est reconnue, indépendamment d'un accroissement d'activité ou d'un remplacement.

Adecco au cœur d'un écosystème

Le 24 septembre 2019, dans le prolongement de l'engagement signé le 20 septembre 2018 entre la secrétaire d'État aux Personnes handicapées et Prism'emploi, l'organisation professionnelle du travail temporaire, l'écosystème des acteurs de l'emploi, du travail temporaire et du handicap se mobilise. Prism'emploi signe alors une convention multipartite avec le secrétariat d'État aux Personnes handicapées, le ministère du Travail, l'Union nationale des missions locales, Pôle emploi, Cheops, l'Apec, l'Union nationale des entreprises adaptées, l'Agefiph, le FAF. TT (devenu Akto), le Fonds d'action sociale du travail temporaire ainsi que l'Observatoire de l'intérim et du recrutement. Adecco dispose alors d'un retour d'expérience de plus de 30 ans.

Isabelle Eynaud-Chevalier,
déléguée générale de Prism'emploi

« Toutes les bonnes initiatives prises par les enseignes comme Adecco, qui est un acteur majeur du sujet, ont nourri la réflexion commune. Il est important pour nous que des enseignes de travail temporaire importantes soient mobilisées sur une problématique aussi difficile. Elles prouvent, en dédiant les ressources adaptées, humaines et intellectuelles, que c'est possible. Ces investissements, réalisés dans une dynamique d'intelligence collective, portés par une ambition partagée, sont bénéfiques à tous. »

37 % des clients interrogés accueillent des travailleurs handicapés et mettent en place **l'accueil et l'intégration (81 %), l'adaptation des postes (46 %)** et **des tâches (54 %).**

70 % souhaitent **intégrer des travailleurs handicapés,** principalement pour répondre à leur **obligation légale (80 %).**

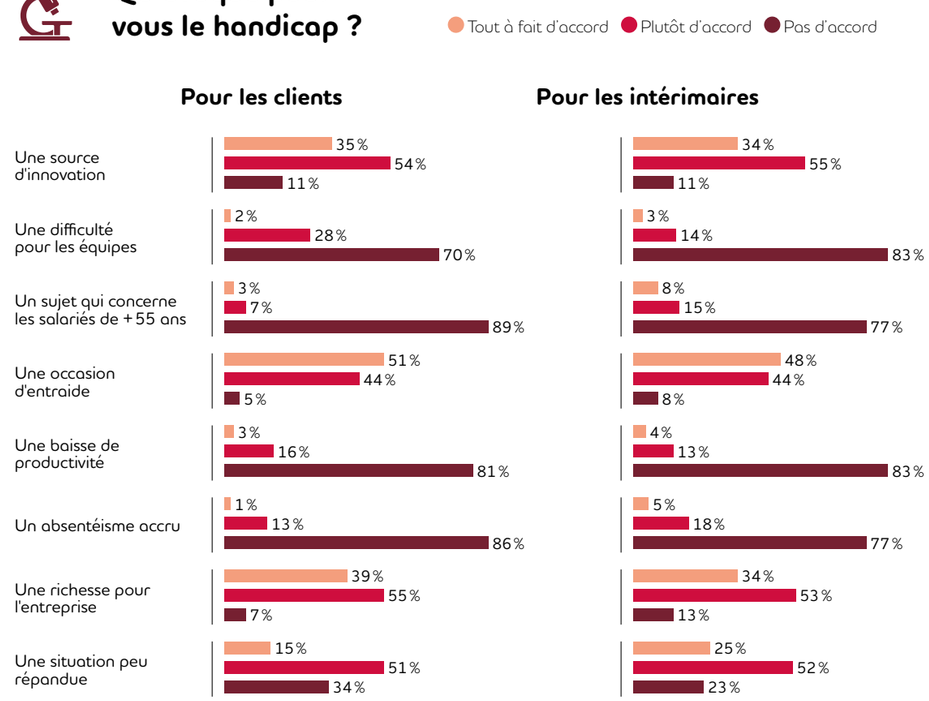
« 81 % des clients d'Adecco ne connaissent pas l'existence du motif de recours à l'intérim pour répondre à l'obligation d'emploi. Cela se vérifie sur le terrain. Je sais que, plusieurs fois, c'est moi qui ai informé les entreprises de cette évolution de la loi et non pas d'autres acteurs de l'emploi. »

35 ans d'engagement, comment continuer à innover ?

En 2021, 3,9 millions de personnes bénéficiaient d'une reconnaissance administrative de leur handicap, une hausse de 10 % en un an. Parmi elles, 1,1 million étaient en emploi[1]. 81 % des établissements soumis à l'OETH employaient au moins une personne en situation de handicap. Seuls 9 % versaient une contribution financière[2].
Le handicap est désormais plus fortement pris en compte dans l'entreprise : une conséquence de l'obligation de désignation du référent handicap (pour celles ayant plus de 250 salariés) mais aussi de la volonté de mettre en œuvre des politiques RSE plus ambitieuses qui contribuent à leur attractivité. En déléguant dès la première heure des candidats en situation de handicap, Adecco a su innover socialement. Et aujourd'hui ? 5 500 personnes en situation de handicap ont été mises en poste en 2022.

La volonté de recruter des personnes en situation de handicap est toujours plus forte. Mais quels sont les leviers pour articuler toujours mieux les exigences de productivité, en particulier dans l'intérim où les entreprises attendent souvent des candidats immédiatement opérationnels, et les spécificités de certains handicaps ? 80 % d'entre eux sont invisibles et ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques : cette information est peu connue mais au-delà de cette méconnaissance, l'accueil, l'intégration, l'adéquation des compétences à la demande sont elles-mêmes des questions clés. La vitalité du sujet du handicap au sein d'Adecco dépendra de la capacité des équipes à l'ancrer dans leurs pratiques, à toutes les strates, mais aussi à ouvrir de nouveaux champs de réflexion pour accompagner l'intégration professionnelle.

Qu'évoque pour vous le handicap ?



1 - Agefiph, Chiffres-clés emploi - handicap, octobre 2022
2 - Agefiph, Tableau de bord emploi - handicap, 1er semestre 2022

Jean-François Connan,
directeur de l'Impact Social
et Environnemental
du Groupe Adecco France

« Nous avons su valoriser des actions crédibles, porteuses de sens et de résultats »

En matière d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, où l'engagement d'Adecco prend-il racine ?

À la fin des années 1980, l'intérim avait plutôt une réputation sulfureuse et nous étions plusieurs acteurs présents sur le marché. Ce qui faisait notre différence ? Notre connaissance de la réglementation relative aux travailleurs en situation de handicap et les actions qu'il était possible de mettre en œuvre. Cela nous permettait d'apporter une réponse spécifique aux besoins des clients. Notre approche n'était pas charitable, elle consistait à permettre à des personnes compétentes d'accéder à l'emploi, sans discrimination. Nous nous sommes appuyés sur des chefs d'agence et des responsables de recrutement fortement mobilisés. Nous avons aussi su saisir l'opportunité de faire connaitre nos projets aux acteurs du service public de l'emploi, de valoriser des actions crédibles, porteuses de sens et de résultats.

Quelles ont été les actions les plus significatives ?

La création de la Mission Handicap et Compétences Intérimaires dès 1986 a été pionnière dans la profession et même au-delà. Je pense aussi au soutien au tennis fauteuil pendant Roland-Garros depuis 2000. Ou encore à la création en 2014 du label Emploi & Handicap qui a pu concerner jusqu'à 80 agences et qui permettait aux plus engagées et avec les meilleurs résultats de disposer de plus de moyens. La Mission Handicap Permanents qui a été créée en septembre 2015 est également une action importante. Au sein des agences, nous expérimentons depuis un an le déploiement de responsables de recrutement diversité avec pour mission d'aller chercher des candidats en situation de handicap et des candidats qui résident dans les quartiers politiques de la ville. Cinquante responsables recrutement diversité sont prévus à l'horizon 2024. Ils n'auront pas une quarantaine d'intérimaires en portefeuille comme les autres responsables de recrutement mais une vingtaine car leur travail de sourcing est plus complexe. Nous venons également de signer un accord avec les partenaires sociaux pour les intérimaires, ce qui engage dans la durée, au même titre que les conventions signées avec l'Agefiph sur la sensibilisation des clients et collaborateurs ainsi que le soutien à l'emploi des intérimaires.

Quels sont selon vous les leviers pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Je crois énormément aux nouvelles méthodes comme les formations en situation de travail ou la validation des acquis de l'expérience. Nous avons aussi des partenariats de premier niveau avec de grandes institutions comme l'APF France Handicap. Il y a beaucoup de choses à faire qui vont nous obliger à dépasser le strict champ de l'intérim pour investir celui de la formation et de la diversité des environnements de travail. Pourquoi ne pas créer demain une filière formation des référents handicap pour les entreprises ? Ce serait selon moi très important car l'accueil des personnes en situation de handicap en entreprise est déterminant. Il y a aussi des sujets qui vont devenir fortement d'actualité, en lien avec l'allongement de la durée du travail, comme l'usure professionnelle, le handicap lié au travail et l'inaptitude. Nous devons investir ces thématiques.

1.

2.

3.

1, 2, 3 - Adecco et le handicap : un engagement de longue date.

2. Un engagement concret auprès des clients, intérimaires et collaborateurs permanents

Chez Adecco, l'action en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap se déploie auprès de trois publics : les clients, les intérimaires, les collaborateurs permanents. Chacun fait l'objet d'une attention particulière et d'actions ciblées qui ont évolué au fil des années. Certaines expérimentations ne se sont pas poursuivies, d'autres se sont renforcées. Le principe a toujours été d'apprendre en marchant pour agir vite, tout en visant un objectif prioritaire : avoir de l'impact et lutter contre toutes les formes de discrimination.

8,7 % des demandeurs d'emploi sont en situation de handicap (DEBOE)[4]

59 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont en chômage de longue durée (contre 48 % pour l'ensemble des publics)

En février 2022, une enquête LADAPT-Ifop[3] révélait que plus d'un tiers des personnes en situation de handicap déclaraient avoir subi une discrimination au cours d'une recherche d'emploi contre 16 % pour l'ensemble de la population. Une preuve que la sensibilisation des employeurs demeure essentielle. L'intérim est une réponse solide à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Les équipes Adecco sur le terrain sont chaque jour au contact des entreprises pour en faire une réalité.

Une entreprise sensibilisée, désireuse de s'engager, met en place des actions plus simplement. L'exemple de Log's, acteur majeur de la logistique en France, accompagnée par Adecco Onsite (implanté sur leur site à Leers/Wattrelos) en est la preuve. L'entreprise affiche un taux d'emploi de personnes en situation de handicap autour de 10 %.

3 - LADAPT-Ifop, février 2022, « Quelle est la place des citoyens en situation de handicap dans la société française en 2022 ? »

4 - Demandeurs d'emploi en situation de handicap

Anne-Charlotte Arickx,
directrice de sites d'Adecco Onsite

Axel Morigny,
responsable ressources humaines de Log's

Anne-Charlotte Arickx, directrice de sites d'Adecco Onsite, et Axel Morigny, responsable des ressources humaines de Log's, ont construit une action commune.

Axel Morigny : Nous avons fortement recours à l'intérim, c'est pour cela qu'une agence Adecco Onsite est implantée sur le site depuis cinq ans. En ce qui concerne le handicap, le site Log's de Leers a toujours embauché des travailleurs en situation de handicap mais, au fur et à mesure, nous avons souhaité formaliser plus fortement notre politique sur le sujet. Pour cela, nous avons décidé de réaliser un diagnostic action proposé par l'Agefiph et, logiquement nous nous sommes engagés dans cette démarche avec Adecco Onsite qui s'est finalisée au premier semestre 2021. Anne-Charlotte Arickx a donc été associée au comité de pilotage. Ensemble, nous avons beaucoup travaillé sur les volets recrutement, communication et management. Les points positifs de l'entreprise étaient une culture de la bienveillance ainsi qu'une volonté réelle de prendre le sujet du handicap en considération, notamment de la part des managers au sein de l'entrepôt. Les chiffres n'étaient en revanche pas très bons en termes de connaissance du sujet, le handicap étant encore vu trop souvent sous le prisme de la chaise roulante.

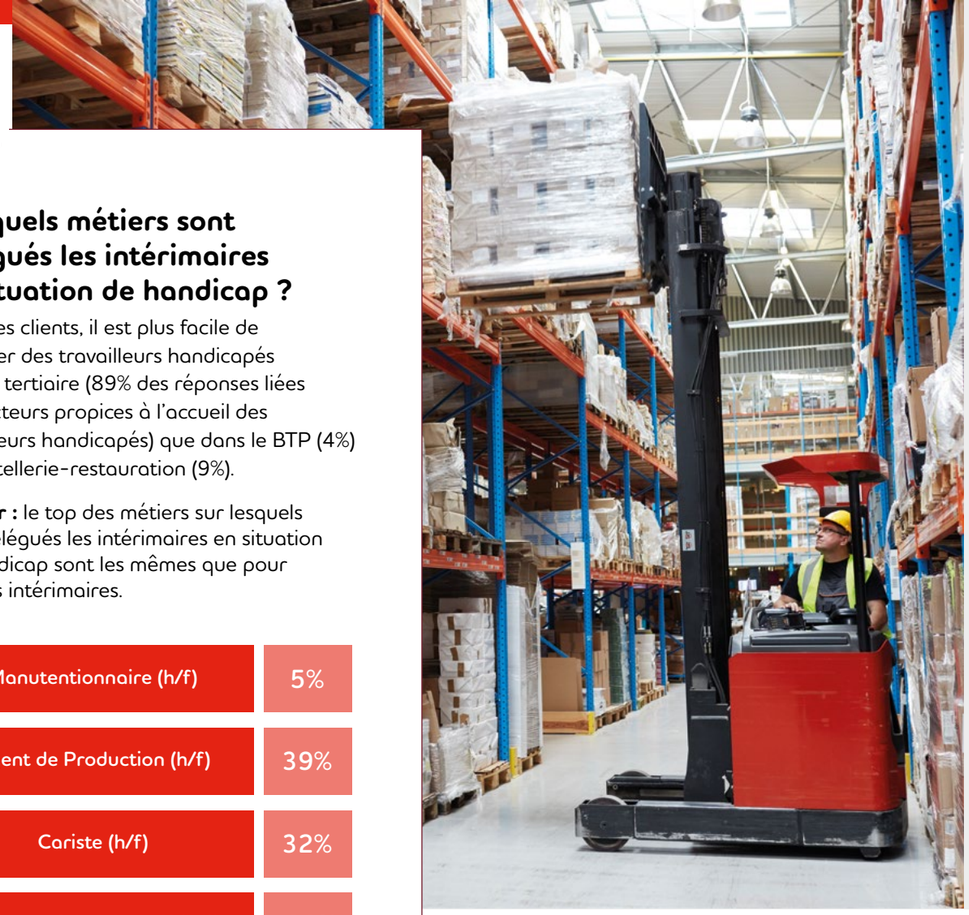
« Nous avons l'avantage de travailler avec une entreprise qui est attentive »

« Il ne faut pas faire preuve de fatalisme »

Anne-Charlotte Arickx : Nous avons participé à des certifications et des formations avec Akto, ce qui nous a permis d'être agence référente « travailleurs handicapés ». Nous avons été formés à l'accueil, à l'accompagnement, à poser les bonnes questions au moment du recrutement. Nous avons l'avantage d'être sur le site depuis cinq ans, nous avons une bonne connaissance du client, de l'environnement, des postes. Il arrivait souvent que des personnes débutent un emploi et nous disent seulement après qu'ils étaient en situation de handicap. Ils n'avaient pas osé le dire auparavant. On a su adapter notre discours. Quand on fait les sessions de recrutement désormais, nous disons que nous sommes formés et que nous sommes agence référente, la communication est tout de suite plus claire. Cela fonctionne.

A.M. : Il est en effet essentiel d'obtenir l'information concernant les besoins éventuels de compensation d'une personne. En logistique, les postes sont souvent difficiles or, nous avons des attentes, pour les personnes en situation de handicap comme pour n'importe quel travailleur intérimaire. Cependant, quand on est au courant d'une situation de handicap, on peut faire preuve de souplesse et proposer un suivi plus personnalisé pour atteindre les objectifs. Ce n'est jamais facile mais, en la matière, il ne faut pas faire preuve de fatalisme sinon c'est la fin de la volonté de mieux faire. D'autant que l'enjeu principal est un beau défi : montrer que le handicap a sa place dans un milieu exigeant comme la logistique. Pour cela, il faut avoir une attention sur les compétences des travailleurs handicapés.

A-C. A. : Nous avons l'avantage de travailler avec une entreprise qui est attentive alors que le secteur d'activité de la logistique est complexe. Les managers sont à l'écoute. C'est important pour nous d'avoir des échanges avec eux et d'être intégrés à l'accompagnement car, parfois, l'intérimaire va nous confier des choses qu'il ne confiera pas forcément à son manager. Pour nous l'enjeu principal, c'est la communication avec le terrain, avec les chefs d'équipe et les ressources humaines.



Sur quels métiers sont délégués les intérimaires en situation de handicap ?

Selon les clients, il est plus facile de déléguer des travailleurs handicapés dans le tertiaire (89% des réponses liées aux secteurs propices à l'accueil des travailleurs handicapés) que dans le BTP (4%) ou l'hôtellerie-restauration (9%).

À noter : le top des métiers sur lesquels sont délégués les intérimaires en situation de handicap sont les mêmes que pour tous les intérimaires.

Manutentionnaire (h/f)	5%
Agent de Production (h/f)	39%
Cariste (h/f)	32%
Assistant Administratif (h/f)	29%
Préparateur de Commandes (h/f)	21%
Magasinier (h/f)	16%
Agent de Fabrication (h/f)	8%
Ouvrier Agroalimentaire (h/f)	5%

« Je préfère capitaliser sur des réussites, donc je préfère accompagner trois intérimaires pour que ça fonctionne plutôt que de m'engager sur 20 et envoyer des gens droit dans le mur. »

Parmi les principales difficultés rencontrées pour mettre à l'emploi des candidats en situation de handicap, **les stéréotypes (39%) et la résistance des clients (38%)** sont les principales difficultés citées par les collaborateurs en agence pour mettre à l'emploi des candidats en situation de handicap.

37% des clients accueillent des intérimaires en situation de handicap.

Le secteur tertiaire est perçu comme un secteur propice à la délégation de travailleurs handicapés **(89%)** contre **9%** pour l'hôtellerie-restauration et **4%** pour le BTP..

Wladislas Grabczak,
responsable Grands Comptes
du Groupe Adecco France

« Je vois la montée de l'engagement de nos clients »

« La première réaction que l'on peut avoir face à nous quand on parle du handicap est : "les emplois chez nous sont industriels, ce sont des emplois pénibles, ce sont des postes qui nécessitent une résistance physique particulière, etc.". Alors l'enjeu consiste à expliquer que tous les handicaps ne sont pas visibles et que cela concerne aussi, par exemple, des personnes qui ont pu travailler dans la coiffure, développer une allergie aux produits et devoir changer de secteur d'activité. Je sens quand même une vraie volonté du côté des clients de plus d'engagement et, dans les contrats, de traçabilité, d'objectifs communs, avec le suivi d'indicateurs de partenariat sur les items de responsabilité sociale et en particulier sur le handicap. J'ai même un client qui a mis en place un dispositif pour nous inciter à aller vers davantage d'intégration et notamment de personnes en situation de handicap. »

Lutter contre les discriminations et faire tomber les préjugés

L'accompagnement des clients repose sur deux aspects fondamentaux : transparence et confiance. L'objectif est de rassurer et de démontrer que le handicap n'est pas un frein aux compétences. Adecco intervient auprès de ses entreprises clientes pour les aider à recruter autrement, sans discrimination, et à faire tomber les préjugés (par exemple « le handicap se voit », « les travailleurs handicapés sont plus lents que les autres », « ils n'ont pas les compétences recherchées », etc.).

Au-delà de la sensibilisation de ses prospects et clients à l'obligation de non-discrimination, Adecco affirme la diversité comme un moteur dans les équipes et un vecteur de réussite dans l'entreprise. Pour affirmer ses convictions et les diffuser plus largement encore, Adecco a créé le Pôle de lutte contre les discriminations en 2001 pour assurer le développement de méthodes de recrutement fondées sur les compétences et aptitudes des candidats. Adecco forme ainsi des managers et ses équipes à « recruter sans discriminer », à l'impact des stéréotypes et des préjugés quels qu'ils soient et propose ces solutions de formation à ses clients.

Qu'est-ce qu'une entreprise adaptée ?
C'est une entreprise du milieu du travail ordinaire qui emploie entre 55 % et 80 % de travailleurs handicapés pour favoriser leur insertion professionnelle.

« Certains clients sont plus ouverts mais je ne veux pas faire d'angélisme non plus. Il faut aussi être conscients de la réalité de l'activité et des impératifs de productivité. »

En 2022, Adecco c'est...

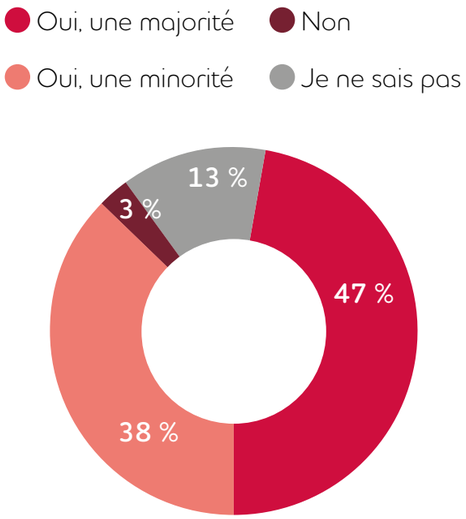
+ de 5 000
intérimaires en situation de handicap

+ de 1 000
managers sensibilisés à la diversité

+ de 500
personnes en situation de handicap formées

+ de 5 500
entreprises accompagnées au recrutement de travailleurs handicapés

Vos clients sont-ils ouverts à l'accueil d'intérimaires / candidats en situation de handicap ?



Panorama des solutions pour accompagner les employeurs et les personnes en situation de handicap

Aux côtés des agences et en complémentarité avec elles, d'autres acteurs du Groupe Adecco interviennent afin d'apporter des réponses adaptées à la diversité des besoins des personnes en situation de handicap et des entreprises qui souhaitent les recruter.

Le Réseau Adecco Inclusion

Ce réseau créé pour accompagner vers l'emploi les publics qui en sont le plus éloignés, comprend :

– trois entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) : Handishare intérim, FMS2i et Handicap intérim qui l'ont rejoint en 2021. Ces agences d'intérim dédiées accompagnent des personnes ayant toutes la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et qui sont accompagnées vers l'emploi durable. Les entreprises, quant à elles, bénéficient d'un accompagnement sur mesure pour répondre à leur obligation d'emploi (OETH) et pour inclure le handicap dans leur politique de recrutement. L'ouverture des EATT a permis d'accompagner plus de 200 personnes supplémentaires en situation de handicap vers l'emploi depuis leur création en complément de l'action des agences Adecco.

Réseau Adecco Inclusion

handicap intérim
GROUPE ID'EES
INSERim – Vous donner le pouvoir d'agir
HANDISHARE INTERIM – Révélons les Talents
SATO INTÉRIM
SOLUTIONS RH Janus vitamine
FMS 2i
humando

– 150 entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Ces agences aux couleurs d'Humando, Idées Intérim, Sato intérim, Janus ou Insérim accompagnent les personnes les plus éloignées de l'emploi dont les personnes en situation de handicap. En 2022, elles ont accompagné socialement et professionnellement 12 000 intérimaires vers l'emploi dont 600 en situation de handicap.

Humando Pluriels

Il s'agit d'un cabinet de recrutement, formation et conseil en diversité créé en 2017 dans la continuité de l'Espace emploi handicap & compétences. Il accompagne les publics ayant des difficultés d'accès à l'emploi et les entreprises dans le développement de leur politique RSE. Il a le statut d'entreprise adaptée (EA).

humando | PLURIELS

Les sujets à aborder avec les clients

- Comment accueillir un intérimaire TH **(60 %)**
- Quels avantages du recours à l'intérim pour l'emploi des personnes handicapées **(57 %)**
- Les engagements du groupe **(50 %)**

« Je connais une entreprise en logistique où le chef d'équipe a été formé à la langue des signes parce qu'il avait vraiment une sensibilité sur le sujet. Cela a facilité l'intégration de nombreuses personnes. »

Informer, oui mais comment ?

Faire de la pédagogie auprès des clients est plus ou moins simple en fonction de leur niveau de sensibilisation et du secteur d'activité.
Un levier d'action efficace est celui de la rencontre, qui consiste à multiplier les occasions pour les recruteurs de côtoyer des personnes en situation de handicap lors d'événements comme des salons. Adecco a créé le concept du Handitour en 2013. Tour de France des journées Emploi et handicap, le Handitour rassemble les candidats en situation de handicap et les employeurs sur les bassins d'emploi de chaque agence Adecco. Une action de terrain destinée à lutter contre les idées reçues et à faire se rencontrer candidats et recruteurs avec :

- un atelier de sensibilisation des recruteurs : comment inclure la question du handicap en entreprise, se former en interne, sensibiliser ses équipes, etc. ;
- des sessions de coaching pour les candidats en situation de handicap ;
- un jobdating final (sans CV) pour créer la rencontre entre candidats et employeurs.

À l'issue de ces journées, 40 % des candidats reçoivent une proposition d'emploi en intérim, en CDD, CDI, CDI Intérimaire, CDI Apprenant ou en alternance.

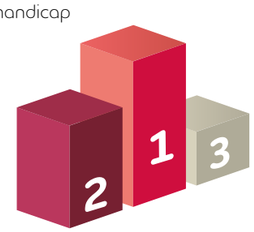
Quand les clients refusent d'intégrer des personnes en situation de handicap, c'est à cause des craintes d'incompatibilité avec le poste **(80%)** et celle de devoir faire trop d'aménagements **(54%).**

Pour lever les craintes et combattre les idées reçues sur le handicap, Adecco participe aussi activement aux grands événements nationaux. L'occasion de sensibiliser les responsables ressources humaines et les entreprises pour faire évoluer leurs pratiques vers un recrutement plus inclusif. En tant qu'#activateurdeprogres, une distinction portée par l'Agefiph pour valoriser les entreprises engagées, le Groupe s'engage chaque année à l'animation de la SEEPH et de son événement, le DuoDay.

La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) : elle a lieu chaque année en novembre et rassemble des milliers d'entreprises qui recrutent et des milliers de candidats en situation de handicap en recherche d'emploi. Job dating, campagnes d'affichage, participation à des actions d'institutionnels… Durant cette semaine spéciale, Adecco organise de nombreux événements et des journées portes ouvertes pour les candidats, mais aussi pour ses clients. Des actions sont également organisées en agences et au siège social du Groupe Adecco.

Qu'attendez-vous de votre agence d'emploi en ce qui concerne le handicap (par ordre de priorité) **?**

- **Qu'elle m'informe sur les besoins des candidats en situation de handicap**
- Qu'elle soit proactive dans la recherche de candidats en situation de handicap
- Qu'elle me propose des actions de sensibilisation au recrutement et à l'intégration d'intérimaires en situation de handicap



Des outils dédiés

Adecco met à disposition des entreprises et de ses candidats intérimaires de la documentation utile sous forme de guides ou de fiches mémo ou encore un simulateur d'économie de contribution financière.

- Guide Intérim et Handicap, 14 questions pour tout savoir sur comment intégrer un candidat en situation de handicap **en intérim.** Que dit la loi, dans quel cas recourir à l'intérim, qu'est-ce que le nouveau cas de recours bénéficiaire de l'obligation d'emploi, etc.

- **Atlas handicap,** faire rimer emploi et handicap. Ce document rappelle les engagements d'Adecco en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

- **Vivez l'expérience Adecco**, guide de bienvenue du salarié intérimaire, pour guider chacune et chacun dans les grandes étapes de la collaboration, les aménagements possibles, etc.

- **Simulateur d'économie de contribution** : chaque année, Adecco accompagne les entreprises pour les aider à remplir la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) en mettant par exemple à leur disposition ce simulateur d'économie de contribution financière.

Un accord sur le handicap pour les collaborateurs intérimaires, une première

En 2022, Adecco a signé pour la première fois un accord Handicap en faveur des intérimaires et CDI intérimaires en situation de handicap avec ses partenaires sociaux
Ses objectifs :

- Ouvrir le dialogue et encourager les travailleurs handicapés à déclarer leur handicap ;
- Former l'ensemble des collaborateurs à la prise en compte du handicap dans les pratiques de recrutement et commerciales ;
- Informer et sensibiliser les employeurs à l'importance de l'intégration, de la diversité et aux enjeux de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- Faciliter le sourcing et le recrutement des intérimaires en situation de handicap ;
- Accompagner l'intégration des intérimaires en situation de handicap ;

Libérer la parole des intérimaires pour mieux les accompagner

Depuis 1999, le pôle Handicap et Compétences apporte aux candidats et intérimaires un accompagnement spécialisé. L'objectif est de lever le tabou que peut encore représenter le handicap afin que chacun se sente libre d'en parler. Aujourd'hui, de nombreuses personnes en situation de handicap ne le déclarent pas à leur employeur par crainte que cela ne leur nuise.
Une récente étude de l'Agefiph[5] montrait que 17 % des personnes en situation de handicap en emploi interrogées n'ont pas de reconnaissance administrative de leur handicap, ce pourcentage s'élève à 20 % pour les cadres contre seulement 13 % pour les non-cadres.
Une situation que souhaite faire évoluer Adecco en ouvrant la porte de ses agences à tous les profils en situation de handicap.
En 2020, la plateforme « À vos côtés intérimaires » a été créée pour répondre aux questions des candidats et intérimaires sur le handicap en entreprise. Chacun peut très simplement faire une demande de contact en remplissant un formulaire en ligne sur **www.adecco.fr/situation-handicap/**

Quelles sont les situations qui ouvrent droit à la reconnaissance de handicap ? Quelles sont les démarches à effectuer pour faire reconnaître son handicap ? Comment en parler à son employeur ? Adecco répond à ces questions et agit aux côtés des intérimaires en situation de handicap. Adecco les informe sur le handicap au travail et les conseille dans leurs démarches de reconnaissance (RQTH) auprès de la MDPH grâce au service dédié **avoscotesinterimaires@adecco.fr**

Les intérimaires en situation de handicap dont la reconnaissance arrive à expiration reçoivent un courrier d'information. Deux fois par an, une campagne sur la déclaration volontaire de handicap est organisée par Adecco auprès de ses intérimaires via l'application « Adecco et moi » et par mail.
Dans l'application, les intérimaires ont la possibilité de mentionner leur reconnaissance de situation de handicap et de joindre leur justificatif.

**« Je peux aussi citer le cas d'une femme qui avait des problèmes de genoux. Elle ne pouvait plus assurer son métier d'assistante maternelle et travailler en crèche. Elle a été déstabilisée et a perdu confiance en elle. Et puis un jour, elle a poussé la porte d'Adecco.
On a commencé à la mettre en poste. Elle a repris confiance petit à petit et on lui a proposé de faire cette formation de conducteur de machines. Elle est toujours avec nous et elle travaille en tant que conductrice de machines dans différentes sociétés. »**

Je pense être en situation de handicap mais je ne sais pas si je peux me faire reconnaître

Je suis en situation de handicap mais je ne connais pas la procédure pour me faire reconnaître

Je suis en situation de handicap et je ne vois pas l'intérêt de me faire reconnaître

Je suis en situation de handicap et j'ai la reconnaissance, mais je ne sais pas comment en parler à mon employeur

L'enjeu est notamment d'inciter les intérimaires et candidats en situation de handicap à déclarer leur handicap. Une nécessité pour pouvoir bénéficier d'un accompagnement adapté mais aussi pour permettre à l'employeur et à la personne en situation de handicap de bénéficier de certaines aides de l'Agefiph.
En parler ouvertement est une étape importante et parfois difficile à franchir. Adecco se mobilise pour lever les freins.

5 - Agefiph, « Les cadres en situation de handicap », novembre 2020

Philippe Raffner,
VP Costumers Solutions France
du Groupe Adecco France

« Oser parler
du handicap »

« Je suis en situation de handicap et joue un rôle de référent en interne pour aider les collègues à comprendre comment aborder le sujet et échanger avec les collaborateurs en situation de handicap déclarée ou non. D'une manière générale, le regard sur le handicap évolue, les gens comprennent mieux aujourd'hui qu'il n'y a pas que le fauteuil roulant ou la trisomie 21. Pourtant, certaines personnes n'osent encore pas parler du leur parce qu'elles ont peur de ne pas être recrutées. C'est horrible et c'est un grand risque de voir leur souffrance s'amplifier car les mesures adéquates ne seront pas prises pour donner de bonnes conditions de travail. Au siège, un collaborateur avec une déficience visuelle était gêné par la couleur des murs, qui perturbait sa vision. Nous les avons repeints. S'il n'avait pas parlé de son handicap, il souffrirait au travail. Des gens qui serrent les dents et qui se disent "il ne faut pas que j'en parle, sinon je vais être mis au placard" il y en a encore beaucoup. Chez Adecco, la mobilisation est forte pour faire évoluer cela. Concernant nos recruteurs, l'enjeu est de les aider à poser les bonnes questions sans blesser, à orienter le questionnement pour que les candidats, intérimaires ou permanents, en situation de handicap osent se dévoiler. Pour que les choses changent, il faut aussi que les personnes en situation de handicap prennent la parole et osent parler de leur handicap. »

Frédéric Bonnaud,
ingénieur formation &
compétences d'Adecco Training

« Agir en partenariat
pour la formation
avec Handiwork »

Ce partenariat, dont le sujet majeur est la formation de candidats en situation de handicap, est né fin 2020. Nous co-construisons avec Handiwork des sessions de recrutement sur ce type de public, par bassin d'emploi, par territoire. L'objectif est d'aider au repérage de candidats qui pourraient répondre à nos besoins d'intérimaires. Notre objectif est de bien sourcer pour ensuite bien former et bien recruter. Il s'agit de créer un parcours d'intégration global, positif, encadré. Le candidat en situation de handicap doit se sentir vraiment accompagné du début à la fin du processus d'intégration dans l'entreprise d'accueil. Adecco met à disposition ses outils, ses financements, mais aussi des débouchés professionnels, c'est-à-dire ses clients. Nous avons mis en place un contrat de professionnalisation intérimaire de douze mois, avec neuf semaines de formation. Les formateurs vont former au métier quatre ou cinq personnes, contre une douzaine en temps normal, même si cela est plus coûteux. Nous savons que cet investissement est nécessaire pour la réussite du projet. L'important est de ne pas mettre les candidats en échec. Pour montrer notre engagement, nous avons couplé le contrat de professionnalisation à un CDI Intérimaire pour montrer aux candidats le sérieux de notre engagement. Nous avons commencé en juin 2021 avec La Poste, un succès. La suite ? Que chaque ingénieur formation & compétences puisse puisse concrétiser une action partenariale avec Handiwork, soit une vingtaine par an. »

La professionnalisation des collaborateurs, un incontournable

La première convention de partenariat avec l'Agefiph s'y engageait déjà : la formation des collaborateurs continue à se concrétiser par des modules de professionnalisation à destination de tous. Un nouveau module « recrutement et handicap » fait partie des mesures de l'accord signé en 2022 pour former 100 % des recruteurs. Il est complété par des modules de formation à la non-discrimination (qui intègrent des informations spécifiques au handicap). Les 3000 collaborateurs de terrain seront aussi formés dans le cadre du plan triennal de formation 2022-2024. Ces modules doteront les collaborateurs, notamment les nouveaux, des bons réflexes face à une commande discriminatoire mais aussi à coacher ceux déjà sensibilisés pour engager les bonnes actions. Cette approche s'appuie sur des mises en situation et mobilise l'intelligence artificielle pour détecter les propos ou attitudes à caractère discriminatoire. Objectif : attirer l'attention des collaborateurs et les doter des clés d'action sur la bonne manière d'agir.

Savoir s'entourer pour avancer plus vite

Forte de son expertise sur la question de l'intérim et de la question du handicap, Adecco se construit depuis plusieurs années une place d'acteur incontournable au sein de l'écosystème de l'emploi, de la formation professionnelle et du handicap. Elle sait pour cela s'associer à des partenaires qui lui permettent d'accéder à des expertises et des moyens adaptés à ses ambitions. La signature des trois conventions de partenariat avec l'Agefiph en est un bon exemple. D'autres sont aussi significatifs comme les partenariats avec Handiwork, structure spécialisée dans l'intégration des personnes en situation de handicap, et l'association Diversité et handicap.

Laëtitia Padovani,
responsable Business et développement direction opérationnelle Est-Sud d'Adecco France

« Avec Diversité et Handicap, un partenariat pour recruter localement »

« J'ai eu l'opportunité de participer en 2018 à un forum emploi dédié aux personnes en situation de handicap à l'invitation de Joëlle Maccioni, présidente de l'association Diversité et Handicap. Cette association a pour objectif de mettre en relation les différents acteurs économiques du territoire à savoir les collectivités, les entreprises et les associations/écoles qui accompagnent les personnes en situation de handicap. Avec les années nous avons développé un partenariat privilégié et avons été sollicités sur différentes actions comme des forums emploi, des jobdatings mais aussi sur du coaching de personnes en situation de handicap. Au-delà des actions que nous menons en lien avec le retour à l'emploi des candidats, nous intervenons auprès des collectivités lors de réunions afin d'apporter une meilleure adéquation entre les besoins et attentes des entreprises et l'intégration de personnes en situation de handicap. Nous avons la chance aussi de pouvoir être acteurs de la Journée de la diversité qui a lieu à Marseille et est organisée chaque année par l'association Diversité et Handicap. Lors de cette journée en 2021, Adecco a été valorisé et reconnu pour son engagement en intégrant le comité d'organisation. Nous avons été partie prenante en animant les deux conférences sur « les métiers en tension et le handicap » et « le sport comme vecteur d'insertion et de réinsertion » et avons pu recevoir des candidats qui cherchent un emploi. Plus qu'un partenariat, Adecco et Diversité et Handicap partagent des valeurs communes et travaillent ensemble pour faciliter le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap. En juillet 2022, Adecco à Marseille a été labellisé Empl'itude, le premier label RSE territorial en France qui valorise les actions et les bonnes pratiques des organisations en matière d'emploi, de ressources humaines et d'engagement sociétal. »

Un accord pour les collaborateurs permanents

Adecco a signé en 2021 avec les partenaires sociaux un accord agréé en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi de ses collaborateurs permanents. Il comprend notamment :

- un plan de recrutement de 93 salariés, dont 45 apprentis en situation de handicap sur trois ans ;
- un plan de formation, de sensibilisation et de communication sur le handicap au travail pour développer une culture interne propice à l'intégration et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- un plan d'actions pour le maintien dans l'emploi des salariés confrontés à une situation de handicap au cours de leur carrière.

« Nous avons participé à un jobdating au mois d'octobre organisé par Pôle emploi, qui invitait des personnes en situation de handicap orientées tertiaire.
Nous avons identifié un candidat que nous avons ensuite pu déléguer et avec qui ça se passe très bien dans différentes entreprises. Cet homme a un handicap vraiment visible, il a notamment une canne.
Sa restriction, c'est qu'il ne peut pas travailler sur un temps plein. Il faut qu'il fasse des pauses. Il est intéressé par l'intérim et des clients le sont par son profil. »

Du côté des collaborateurs permanents

Le Groupe aide ses collaborateurs à parler de leur handicap et à le faire reconnaître afin de préserver leur santé, d'obtenir des aménagements, d'évoluer professionnellement et de se maintenir en poste. Adecco propose une Mission Handicap Permanents pour accompagner chacune et chacun tout au long de leur carrière. Le nombre de collaborateurs permanents en situation de handicap au sein d'Adecco est passé de 60 à 132 entre 2017 et 2022, soit une augmentation de 120 %. Une forte progression due aux nombreuses actions de sensibilisation et de communication de la Mission Handicap Permanents : conférences, animations handisport (tennis de table, judo...), témoignages filmés de collaborateurs en situation de handicap, interventions dans les séminaires, etc.

De nombreux aménagements ont été mis en place par la Mission Handicap Permanents, qu'ils soient matériels (véhicules de fonction avec boîte automatique, fauteuils ergonomiques, éclairages et logiciels spécifiques, places de parking réservées...) ou organisationnels (aménagements d'horaires, télétravail, facilitation d'accès aux formations, réunions...).

Jean-Philippe Marchant,
chargé d'affaires Adecco PME Valenciennes

« On m'a appris à parler de mon handicap »

« Je n'osais pas trop en parler, j'avais peur d'être jugé, mais la Mission Handicap Permanents m'a tout de suite mis à l'aise. On m'a appris à prendre de la hauteur et à parler de mon handicap. J'ai également été très bien accompagné. Sans cela, je ne suis pas certain que je serais allé au bout des démarches. Quand mon handicap a été reconnu, à savoir un problème de surdité, ce n'était plus à moi de m'adapter en permanence et cela m'a enlevé beaucoup de fatigue. Cela m'a aussi rassuré sur mon professionnalisme qui n'était pas en cause. La Mission Handicap Permanents a engagé une sensibilisation de mes collègues à mon handicap, l'enjeu était aussi d'expliquer aux autres pourquoi je disposais d'un aménagement de poste pour ne pas créer d'incompréhensions. J'ai trouvé toutes ces démarches rassurantes et apaisantes. Je suis certain que d'autres personnes sont dans la même situation que moi avant et n'osent pas forcément en parler ou le dire. L'enjeu est de lever ce tabou. Mon handicap me permet aussi d'en parler plus facilement dans les entretiens avec des candidats. Je peux dire : "écoutez, je suis handicapé, j'ai une reconnaissance de travailleur handicapé" et là, les langues se délient. Mais il y a encore souvent la peur de perdre son emploi, de ne pas être embauché. »

En 2022, 207 collaborateurs Adecco France ont été accompagnés par la Mission Handicap Permanents et 60 ont bénéficié d'aménagements de postes. Au quotidien, les salariés de l'entreprise peuvent solliciter leur interlocuteur ressources humaines ou s'adresser à la Mission Handicap Permanents (handipermanents@adeccogroup.com) pour obtenir des réponses à leurs différentes questions et bénéficier si nécessaire d'une orientation et d'un accompagnement individuel.Chaque nouvel embauché dans l'entreprise est également invité à suivre, dans le cadre du Campus Intégration, un module Santé qualité de vie et conditions de travail, qui présente la politique et les mesures d'Adecco en faveur des collaborateurs en situation de handicap.

« J'ai le cas d'une candidate qui n'a reçu de la part du service public de l'emploi et des associations aucune proposition de mission pendant un an. Elle a postulé à l'une de nos offres. Mon client proposait un poste d'opératrice de saisie. Elle est sourde et donc, pour l'entretien, je me suis fait accompagner par deux interprètes en langue des signes. Elle a travaillé pour nous pendant 18 mois. Ça a été hyper riche pour nous, pour notre client et pour elle bien évidemment. »

+ 120 %
de collaborateurs permanents en situation de handicap en cinq ans

60 collaborateurs
ont bénéficié d'aménagements de poste en 2022

130 collaborateurs et collaboratrices
permanents en situation de handicap

Christine Cosnard,
responsable Mission Handicap Groupe Adecco

« Concilier performance, épanouissement et fragilités de santé »

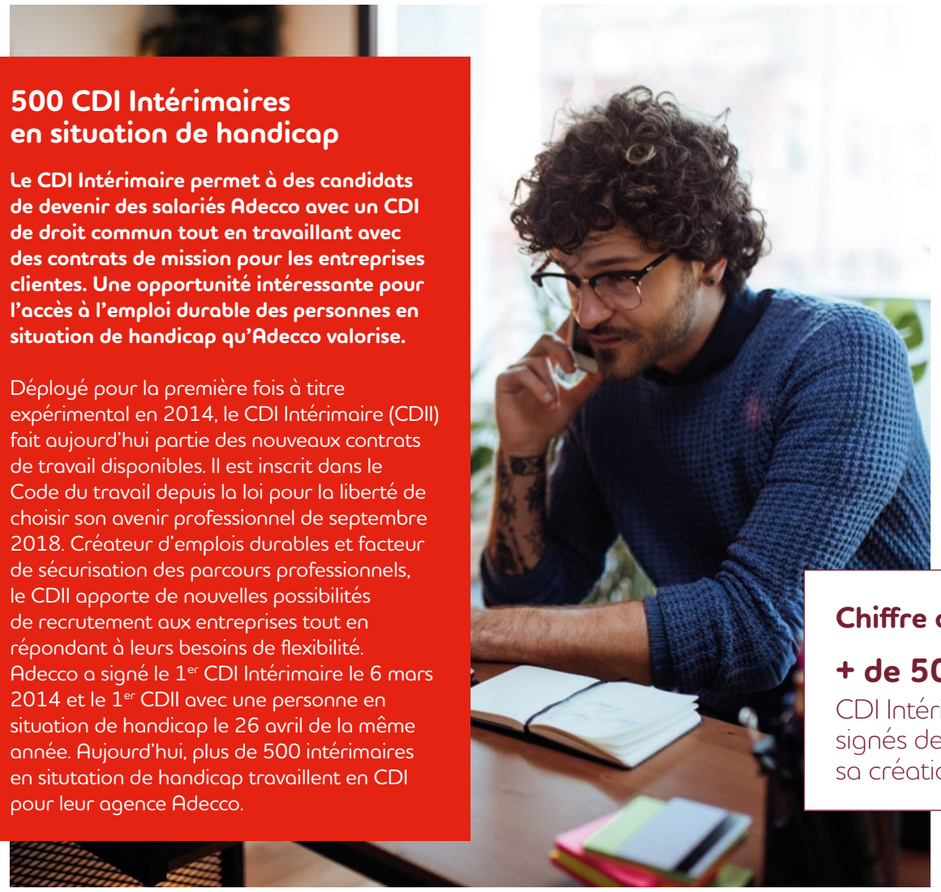
« La Mission Handicap Permanents a été créée en septembre 2015. Son rôle est de permettre de concilier performance, épanouissement et fragilités de santé. Elle accompagne individuellement les collaborateurs concernés par son écoute, ses conseils, et en les aidant dans leurs démarches administratives. L'objectif est que les collaborateurs qui peuvent aussi avoir des craintes sur le changement de regard de leurs collègues ou de leur manager se sentent soutenus et accompagnés. Nous mettons également en place toutes les mesures permettant la compensation de leur handicap : aménagements de poste matériels ou organisationnels, accompagnement des managers, sensibilisation des collectifs de travail.

La Mission Handicap Permanents travaille également avec l'ensemble des services pour développer l'inclusion et permettre à chacun d'intégrer l'entreprise, de s'y épanouir et d'évoluer, sans que les problématiques de santé ne soient un frein. Par exemple, nous pouvons sensibiliser le service immobilier du groupe à l'aménagement des locaux afin que ceux-ci soient handi-accueillants. Cela peut concerner l'installation de rideaux suffisamment occultants pour ne pas gêner les personnes malvoyantes, des open space dotés d'une isolation acoustique suffisante. Le développement de l'accessibilité passe aussi par la sensibilisation à une conception adaptée des supports comme les powerpoints. Nos champs d'intervention sont multiples. »

3. Et demain ?

L'intérim se révèle un levier déterminant pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il offre aux candidats un panel plus large de postes en milieu ordinaire, la possibilité de valoriser leurs compétences, d'avoir une vision concrète de l'environnement de travail et de ses adaptations nécessaires. Pour les entreprises clientes, les missions en intérim ne manquent pas d'atouts : elles sont l'occasion d'apprendre à collaborer avec les personnes en situation de handicap, d'évaluer leurs progrès, leur capacité à s'intégrer. Et, pourquoi pas, de transformer la mission en emploi durable. En 2019, 24 % des personnes en situation de handicap nouvellement embauchéees l'étaient en intérim[6].

6 - Dares, « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2019 », novembre 2021



500 CDI Intérimaires en situation de handicap

Le CDI Intérimaire permet à des candidats de devenir des salariés Adecco avec un CDI de droit commun tout en travaillant avec des contrats de mission pour les entreprises clientes. Une opportunité intéressante pour l'accès à l'emploi durable des personnes en situation de handicap qu'Adecco valorise.

Déployé pour la première fois à titre expérimental en 2014, le CDI Intérimaire (CDII) fait aujourd'hui partie des nouveaux contrats de travail disponibles. Il est inscrit dans le Code du travail depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018. Créateur d'emplois durables et facteur de sécurisation des parcours professionnels, le CDII apporte de nouvelles possibilités de recrutement aux entreprises tout en répondant à leurs besoins de flexibilité. Adecco a signé le 1er CDI Intérimaire le 6 mars 2014 et le 1er CDII avec une personne en situation de handicap le 26 avril de la même année. Aujourd'hui, plus de 500 intérimaires en situtation de handicap travaillent en CDI pour leur agence Adecco.

Chiffre clé

+ de 50 000

CDI Intérimaires signés depuis sa création

« Près de 50 % des intérimaires handicapés obtiennent un emploi durable à l'issue de leur mission »

Christophe Roth,
président de l'Agefiph

L'Agefiph est l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées créée par la loi du 10 juillet 1987 dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). L'Agefiph propose des aides et un accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises privées.

Quels sont les grands enseignements des conventions de partenariat signées avec Adecco ?

Ces conventions étaient inscrites dans un contexte de chômage très important, tous les leviers facilitant la reprise à l'emploi nous paraissaient pertinents et celui de l'intérim tout particulièrement. Les équipes en agence ont été sensibilisées dans le temps, davantage acculturées et outillées. Beaucoup d'efforts se sont portés sur la professionnalisation des équipes en agence, sur la communication pour sensibiliser les demandeurs d'emplois en situation de handicap à la possibilité de mobiliser l'intérim comme première étape d'un parcours professionnel. L'enjeu pour les équipes en agence était de sensibiliser les recruteurs des entreprises clientes et de les inciter à donner leur chance à des personnes en situation de handicap et de convaincre « qu'à compétences égales », les personnes handicapées devaient avoir les mêmes opportunités qu'un demandeur d'emploi ordinaire.

De quelle manière le travail intérimaire est-il un levier stratégique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire ?

Les études et les évaluations conduites par l'Agefiph ont mis en évidence que les entreprises de travail temporaire constituent une voie d'entrée vers le marché du travail notamment pour les jeunes handicapés (20 % des intérimaires travailleurs handicapés ont moins de 30 ans). Ainsi l'intérim leur permet de mettre le pied à l'étrier. Il peut constituer une étape d'un parcours vers l'emploi durable et un accroissement de leurs compétences grâce notamment aux formations complémentaires. Près de 50 % des intérimaires handicapés obtiennent un emploi durable à l'issue de leur mission contre 30 % pour la moyenne des intérimaires et pour 36 % des intérimaires travailleurs handicapés interrogés, l'intérim est le passage obligé dans leur secteur d'activité pour accéder à un emploi durable.

Comment faire encore mieux ?

Le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap est à son plus bas niveau depuis six ans. Mais les difficultés subsistent. D'après l'enquête Ifop-Agefiph du 19 octobre, 18 % des personnes en situation de handicap interrogées par l'Ifop pensent que le plein emploi peut être atteint pour les personnes handicapées à horizon 2027. Plus optimistes sur la question, le grand public (23 %) et les recruteurs (31 %) le perçoivent néanmoins comme un objectif plus difficilement atteignable en comparaison à l'objectif général de plein emploi pour le reste de la population (-12 points pour le grand public et -4 points pour les recruteurs). 70 % des personnes en situation de handicap interrogées estiment d'ailleurs que la société actuelle ne se donne pas suffisamment les moyens de les intégrer dans la société (+21 points par rapport au grand public). La conjoncture est favorable, tant sur le plan économique que sur la volonté de la société de faire évoluer durablement la situation, mais il nous reste une formidable transition à opérer et à accompagner : continuer à faire changer le regard, inventer de nouvelles formes d'accompagnement et de compensation des conséquences du handicap, agir à la fois au niveau national et territorial, agir sur l'accès en emploi et la formation mais aussi pour sécuriser les parcours professionnels... Tous ces sujets doivent être travaillés ensemble et avec tous les acteurs concernés dans le cadre d'une coopération resserrée et donc avec les acteurs de l'intérim.

Sandrine Laronche,
directrice de sites Adecco Onsite

« Il faut dorénavant nous attaquer à la sensibilisation des managers »

« Je suis moi-même en situation de handicap et je suis convaincue qu'il y a tout un travail à mener avec les managers, en particulier auprès des managers de terrain. Aujourd'hui les responsables ressources humaines sont globalement sensibilisés du fait du développement de la RSE mais ce n'est pas le cas des managers. Certains sont très ouverts, d'autres absolument pas. Et si l'entreprise souhaite recruter des intérimaires en situation de handicap mais que le management n'est pas en mesure de suivre, cela ne peut pas fonctionner. J'accompagne un intérimaire technicien méthode qui est autiste. Nous le faisons travailler dans différentes entreprises sans aucun problème. Il a été demandé lors de sa visite médicale une préconisation de télétravail. L'entreprise n'a jamais répondu à cette demande-là et il va être en fin de mission. Le manager peut parfois manquer de bienveillance. La solution se trouve dans des formations internes comme nous en avons eu sur la manière d'accompagner et que nous pouvons aujourd'hui proposer à nos clients. »

Mieux former avec la Grande école de l'alternance

Lancée en 2016 par le Groupe Adecco, la Grande école de l'alternance propose des formations en cohérence avec des postes proposés par des entreprises. Plus de 23 000 alternants ont déjà suivi une formation certifiante sur des qualifications en tension (conducteurs de ligne automatisée, conducteurs transports routiers, ajusteur-monteur aéronautique, commerciaux). Le taux d'embauche est de 87 %.
Vingt-quatre ingénieurs formation et compétences présents dans les principaux bassins d'emploi accompagnent plus de 1 000 entreprises clientes. La Grande école de l'alternance est un outil privilégié pour accompagner la formation des personnes en situation de handicap.

La grande école de l'Alternance
THE ADECCO GROUP

Miser sur la formation

Former plus et mieux est primordial pour accompagner la transformation du marché de l'emploi et l'employabilité des personnes en situation de handicap. Le succès de l'apprentissage ne se dément pas, y compris parmi les personnes en situation de handicap. La part des contrats pour ces travailleurs était de 1,3 % en 2021, soit environ 9 000 contrats ; elle s'élève à 2,2 % pour les contrats de professionnalisation, soit 2 700 contrats[7].
Après la suppression de la limite d'âge pour les personnes en situation de handicap, l'État va encore plus loin avec le versement à compter du 1er janvier 2023 d'une prime de 6 000 euros pour les employeurs recrutant un apprenti en situation de handicap[8].
En créant en 2020 le CFA des Chefs, en partenariat avec quatre entreprises, Adecco s'est fortement engagé sur cette voie : 18 % d'apprentis en situation de handicap ont été accueillis au sein des promotions 2021.

Le CDI Apprenant, proposé exclusivement par Adecco France, répond aussi à cette envie d'aller plus loin. L'intérimaire signe un contrat à durée indéterminée avec Adecco et est formé sur un métier dans des secteurs en tension (BTP, industrie, transports, conseil…). Bénéfique aux entreprises qui peuvent recruter les compétences dont elles ont besoin, ce dispositif est accessible à tous les intérimaires dont les personnes en situation de handicap qui peuvent ainsi sécuriser leur parcours professionnel.

7 - Dares – Agefiph, Tableau de bord, premier semestre 2022
8 - Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.

Fabien Dupas,
directeur de zone du
Perm Est-Sud d'Adecco France

« Nous pouvons aller plus loin que la seule obligation d'emploi »

« La force d'Adecco est de disposer d'un important maillage territorial avec une solide base clients. Elle est aussi d'avoir une expertise qui dépasse l'évaluation des compétences pour aller plus loin dans l'accompagnement des ressources humaines. Nous sommes en mesure de trouver des solutions pour de l'externalisation, de la formation, du recrutement… tout en intégrant le handicap. Soit du côté de l'évaluation des besoins d'une personne en situation de handicap dans son projet professionnel, soit en matière d'évaluation de besoins dans laquelle on imagine pouvoir intégrer un candidat en situation de handicap, soit en valorisant certains postes auprès de nos intérimaires en situation de handicap… Les entreprises font encore beaucoup appel à nous pour répondre à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés, nous pouvons les aider à aller plus loin. À nous aussi d'être moteurs et de les questionner plus finement sur leur politique en termes de recrutement et d'intégration de personnes en situation de handicap. Mais aussi de toujours plus les sensibiliser en les invitant à participer à des événements, comme pourrait l'être la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. »

Les offres handi-accueillantes représentent

14 %
des CDI

13 %
des CDD

21 %
des contrats d'intérim

23 %
des contrats de stage et d'apprentissage

Affirmer les approches « handi-accueillantes »

Les entreprises doivent encore et toujours se mobiliser pour battre en brèche les idées reçues autour du handicap : ces collaborateurs ne sont pas moins productifs, plus difficiles à intégrer ou plus absents que la moyenne.
Et cela débute dès le processus de recrutement avec l'importance de publier des offres handi-accueillantes, c'est-à-dire incitatives pour des personnes en situation de handicap qui peuvent avoir tendance à s'auto-censurer. Des fiches de postes au descriptif clair et précis (est-ce que l'environnement de travail est bruyant ? est-ce que la position debout est obligatoire sur une longue période ?…) contribuent à cette dynamique. Selon l'étude « La mention du handicap dans les offres d'emploi – quelles réalités ? » réalisée par Adecco Analytics[9], les offres d'emploi « handi-accueillantes » ont progressé de 50 % en trois ans, passant de 12 % en 2019 à 18 % en 2022. L'étude souligne toutefois que, si elles progressent, ces offres restent trop peu nombreuses.
Elle montre également l'engagement du secteur de l'intérim qui s'appuie sur des professionnels souvent mieux familiarisés avec le handicap.
Rendre les offres d'emploi inclusives est à l'avenir une étape incontournable pour permettre aux employeurs de ne passer à côté d'aucun talent et bâtir un futur du travail pour tous.

9 - Adecco Analytics, « La mention du handicap dans les offres d'emploi – quelles réalités ? », novembre 2022. Adecco Analytics est un département d'Adecco Digital France, spécialisé dans le traitement et l'analyse des données de l'emploi.

Christophe Laborie,
responsable national
Professionalisation chez Adecco

« Il faut arrêter de recruter des clones »

« Il y a surement moins d'idées reçues sur le handicap. L'enjeu majeur aujourd'hui est de valoriser les bénéfices de l'intégration professionnelle. Les craintes existent encore, mais ce n'est pas systématique, loin de là. L'entreprise gagne en capacité d'émulation, en esprit de solidarité et d'équipe. Les résultats sont d'ailleurs bien plus intéressants qu'ils n'y paraissent au premier abord. Cette approche positive permettrait de mobiliser un gisement de talents totalement inexploités au sein de la population en situation de handicap alors que de nombreux secteurs d'activité sont en tension. Les entreprises doivent s'ouvrir plus fortement et sortir du recrutement de clones aux profils toujours identiques. C'est pourquoi il faut vraiment avancer sur la seule base des compétences. Et plutôt que de recruter sur du diplôme et du niveau, recruter sur du potentiel. Nous nous attachons à former nos collaborateurs, anciens et nouveaux, au recrutement basé sur les compétences et s'agissant des candidats en situation de handicap, en tenant compte des restrictions au poste de travail. Ils comprennent cette approche. Ils comprennent bien la valeur ajoutée du recrutement de personnes en situation de handicap. »

Conclusion

Johan Titren,
directeur Diversité et Inclusion
du Groupe Adecco

« Le handicap n'est pas un obstacle aux compétences »

L'exceptionnel est devenu ordinaire, le méconnu connu

« Ce qui était exceptionnel est devenu ordinaire. Et ce qui était considéré comme une activité à part du métier en est désormais partie intégrante. C'est le premier mouvement notable dans le parcours d'Adecco en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Ce qui était possible dans quelques agences l'est devenu dans toutes. Aujourd'hui, 100 % des agences et 100 % des collaborateurs ont la capacité de recruter des personnes en situation de handicap. Nous recrutons des personnes sur leurs compétences, uniquement sur leurs compétences. C'est ce qui a permis que ce qui était ignoré est devenu connu et que le travail temporaire soit aujourd'hui reconnu comme un levier à part entière d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. »

Professionnalisation, organisation, innovation

« Trois ingrédients ont nourri le parcours d'Adecco. Le premier est la professionnalisation du recrutement avec des méthodes et outils pointus puis éprouvés. Le second est l'organisation qui s'appuie notamment sur le pôle Handicap et compétences. Le troisième est la capacité d'innovation. Cela nous a conduits à signer des conventions de partenariat avec l'Agefiph ou plus récemment à nous engager dans l'expérimentation des EATT. C'était un message et un engagement forts pour faire évoluer les représentations sociétales du handicap. »

Volonté et intensité

« Il est légitime et nécessaire d'être en mesure de se dire que l'intérim tel que le propose une agence Adecco peut parfois ne pas répondre aux besoins d'une personne en situation de handicap. C'est pourquoi il est important de proposer des solutions différenciées. Cela passe par exemple par notre cabinet de recrutement spécialisé Humando Pluriels, les EATT et ETTI auxquelles nous sommes associés au fur et à mesure de notre engagement, pour créer des passerelles entre toutes ces solutions. Cela passe aussi par la mise en œuvre du CDI Intérimaire et par la formation qui est un levier d'action stratégique. On s'appuie sur des dispositifs existants mais nous y apportons une volonté, une intensité, une attention particulière pour les personnes en situation de handicap. L'enjeu va être de continuer à enrichir notre offre pour répondre toujours plus finement aux besoins des personnes en situation de handicap et aux employeurs. »

Valorisation des compétences

« Nous allons capitaliser sur le fait que le recrutement est une affaire de professionnels et que le handicap n'est pas un obstacle aux compétences. De nouveaux besoins en compétences ne cessent d'émerger, de nouveaux métiers aussi, le champ d'action est important. Nous allons aussi continuer à lutter contre les représentations erronées du handicap car sans leur évolution, nous pourrons mettre en œuvre tous les dispositifs que nous voulons, cela ne pourra pas être efficace. »

Accompagner les transitions professionnelles

« Je pense que les agences d'emploi comme Adecco ont un rôle à jouer dans l'accompagnement des transitions professionnelles. Je ne parle pas de celles des personnes qui décident de changer de métier par conviction comme cela a été le cas après la crise sanitaire car elles sont plutôt bien accompagnées. Je parle plutôt des personnes qui subissent une transition professionnelle après la survenue d'un handicap ou après une maladie. Ces situations peuvent conduire à un licenciement pour inaptitude. Retrouver un travail dans ces conditions est très compliqué et cela crée des situations de désinsertion professionnelle. Nous pourrions accompagner ces personnes grâce à nos expertises, dispositifs et outils. Pourquoi ne pas créer un contrat de transition professionnelle lié à la situation de santé ou à la situation de handicap ? »

Notre ambition d'ici 2025

- Renseigner et conseiller 6 000 intérimaires dans leurs démarches de reconnaissance de situation de handicap
- Mettre à l'emploi 15 000 intérimaires en situation de handicap
- Former 1 000 candidats en situation de handicap pour répondre aux enjeux de compétences
- Recruter 600 personnes en CDI Intérimaire en situation de handicap
- Accompagner 15 000 clients dans leurs politiques d'emploi de travailleurs handicapés
- Atteindre 6 % de collaborateurs en situation de handicap au sein de nos équipes

Remerciements

Cet ouvrage a été élaboré avec les participations de :

Anne-Charlotte Arickx, directrice de sites d'Adecco Onsite

Frédéric Bonnaud, ingénieur formation & compétences d'Adecco Training

Jean-François Connan, directeur de l'Impact Social et Environnemental du Groupe Adecco France

Christine Cosnard, responsable Mission Handicap Groupe Adecco

Fabien Dupas, directeur de zone du Perm Est-Sud d'Adecco France

Wladislas Grabczak, responsable Grands Comptes du Groupe Adecco France

Christophe Laborie, responsable national Professionalisation chez Adecco

Sandrine Laronche, directrice de sites Adecco Onsite

Jean-Philippe Marchant, chargé d'affaires Adecco PME Valenciennes

Laëtitia Padovani, responsable Business et développement direction opérationnelle Est-Sud d'Adecco France

Isabelle Plessis, directrice performance opérationnelle et solutions emplois d'Adecco France

Charline Prin, chargée de mission Handicap et compétences Groupe Adecco France

Philippe Raffner, VP Costumers Solutions France du Groupe Adecco France

Johan Titren, directeur Diversité et Inclusion du Groupe Adecco

Nous remercions Christophe Terrien, directeur de zone Maine Armor d'Adecco, pour sa contribution et l'organisation du focus groupe, ainsi que toutes les participantes à ce temps d'échanges.

Nous remercions Christophe Roth, président de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées), et Isabelle Eynaud-Chevalier, déléguée générale de Prism'emploi (l'organisation professionnelle de la branche du travail temporaire), pour leurs témoignages.

Nous remercions également Axel Morigny, responsable des ressources humaines de Log's, client d'Adecco Onsite, pour nous avoir livré son expérience.

Nous remercions enfin Florence Gravellier, ambassadrice de la première heure sur la question de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap pour Adecco, ancienne joueuse de tennis fauteuil médaillée olympique de bronze à Pékin, numéro 1 mondiale en double, n°2 mondiale en simple et 6 fois championne de France.

Méthodologie

Cette étude a été produite par Adecco France.
Les travaux ont été mis en œuvre et pilotés par le Lab'Ho, observatoire de l'emploi de The Adecco Group.
L'étude a poursuivi deux objectifs :

- faire le bilan de 35 ans d'engagement d'Adecco au service de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- dresser des perspectives sur le rôle du travail temporaire pour soutenir l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le travail a été organisé autour de quatre dimensions :

- une approche collaborative en donnant la parole aux collaborateurs, clients, partenaires ;
- une analyse de la littérature présentée en bibliographie ;
- une démarche quantitative basée sur des questionnaires gérés par le cabinet T'hompouss consultants diffusés aux collaborateurs Adecco et Spring du 29 novembre au 8 décembre 2021 (411 réponses) et auprès des clients et intérimaires du 10 au 22 décembre 2021 (1 565 questionnaires intérimaires complets dont 680 en situation de handicap / 100 questionnaires clients complets) ;
- une démarche qualitative basée sur un focus group organisé en décembre 2022 à Laval et réunissant des collaborateurs de la région Maine Armor d'Adecco appelés à réagir sur les résultats des questionnaires :

  Christophe Terrien, directeur de zone ;
  Corinne Alexandre, consultante recrutement et évaluation des compétences ;
  Caroline Blai, directrice d'agence ;
  Virginie Dugué, chargée de recrutement ;
  Laurence Dirand, directrice d'agence ;
  Aurélia Fouquet, directrice d'agence ;
  Aline Griffe, directrice d'agence ;
  Myriam Joubert, directrice d'agence ;
  Isabelle Lasne, directrice d'agence ;
  Sophie Meslay, adjointe au directeur de zone ;
  Karine Moreira, directrice Hub Solutions ;
  Elodie Pottier, responsable Solutions Emplois ;
  Linda Vallée, directrice Hub Solutions ;
  Manuela Vérité, directrice d'agence.

Bibliographie

Adecco est le réseau d'agences d'emploi numéro un en France avec 900 agences sur l'ensemble du territoire. Depuis plus de 50 ans, les équipes Adecco s'attachent à toujours mieux comprendre les contextes économiques, sectoriels et réglementaires pour anticiper les difficultés et préparer l'emploi de demain. Nos collaborateurs en agence développent avec les candidats une relation de confiance pour les accompagner au mieux dans les emplois qui leur conviennent. Chaque semaine, 120 000 intérimaires sont délégués dans 31 000 entreprises clientes. www.adecco.fr Adecco est une marque de The Adecco Group.

Adecco France, 2021,
Atlas handicap

Agefiph, octobre 2022,
Chiffres-clés emploi - handicap

Agefiph, 1er semestre 2022,
Tableau de bord emploi - handicap

LADAPT-Ifop, février 2022,
Quelle est la place des citoyens en situation de handicap dans la société française en 2022 ?

Journal Officiel, 30 décembre 2022,
Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.

Lab'Ho, mars 2014,
Étude sur la perception des personnes handicapées

Pilotage :
Cécile Mathivet - Johan Titren

Conception éditoriale et rédaction :
In medias res

Enquête qualitative :
Cabinet T'hompouss consultants

Conception graphique, maquette et mise en page :
In medias res

Crédit photos :
Caroline Bazin, DR

Impression :
Handiprint

Dépôt légal :
Janvier 2023

Le Lab'Ho est une initiative de The Adecco Group
Adecco Groupe France S.A.S au capital de 1 038 060 €
- 451 148 209 R.C.S. LYON.
Siège social : 2 rue Henri-Legay
69626 Villeurbanne Cedex