

<https://ressources.anap.fr/rse/publication/2292-mon-observatoire-du-dd-referentiel-d-indicateurs>

Mon Observatoire du DD : référentiel d'indicateurs

Synthèse

Sommaire

1. Méthode de travail
2. Volet gouvernance
 - + 2.1. Intégrer effectivement le...
 - + 2.2. Associer les parties pren...
3. Volet sociétal
 - + 3.1. Développer l'accès aux so...
 - + 3.2. Promouvoir la bientraitan...
 - + 3.3. Contribuer au développeme...
4. Volet social
 - + 4.1. Améliorer le dialogue soc...
 - + 4.2. Améliorer le bien-être au...
 - + 4.3. Valoriser le parcours pro...
 - + 4.4. Promouvoir la diversité
5. Volet environnemental
 - + 5.1. Améliorer l'efficacité én...
 - + 5.2. Réduire les émissions de...
 - + 5.3. Préserver la ressource en...
 - + 5.4. Développer la mobilité du...
 - + 5.5. Prévenir et gérer les déc...
 - + 5.6. Préserver la biodiversité
6. Volet économique
 - + 6.1. Acheter de façon responsa...
 - + 6.2. Pérenniser la performance...

↪ 4. Volet social

↪ 4.4. Promouvoir la diversité

↪ 4.4.1. Handicap

SOC5a : indicateur chiffré

Enjeu : Promouvoir la diversité

Question

Quel est votre taux d'atteinte de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap ?

Définition

Cet indicateur suit l'atteinte de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap ou appel à la sous-traitance dans le secteur protégé ou adapté.

Est considéré comme handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant (Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées).

Dans le cadre de l'indicateur, sont considérées comme handicapées les personnes répondant à l'une des catégories suivantes :

- reconnaissance RQTH
- carte d'invalidité = ou > à 80%

- incapacité permanente = ou > à 10%
- victime de guerre
- inapte au travail

Obligations juridiques

Toutes les structures de plus de 20 salariés sont dans l'obligation d'employer 6% de personnes handicapés dans leurs effectifs. Une pénalité est prévue si ce taux n'est pas atteint.

Cet indicateur s'appuie sur la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (CERFA 11391*19).

Un employeur a la possibilité pour remplir son obligation en :

- employant des personnes en situation de handicap
- passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services :
- avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ;
- avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ;
- avec des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Actions possibles

Exemples d'actions à mener sur ce sujet :

Ressources

Solliciter l'aide d'un membre du réseau de l'ANAP sur ce sujet : <http://rse.anap.fr/annuaire-reseau>

Calcul de l'indicateur

Mode de calcul	Si la structure emploie moins de 20 salariés, indiquer 100%. Sinon, calculer le pourcentage à partir des données du CERFA, ainsi : (Nombre de bénéficiaires employés et unités équivalentes (données C+D2+E du CERFA [année N-1]))/(Nombre de bénéficiaires que la structure devrait employer (donnée B du CERFA [année N-1])×100
Unité	%
Période de calcul	Au 31 décembre de l'année N-1
Source de données	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).
Collecte	Suivi des effectifs en situation de handicap. Vérification de la validité des certificats de handicap.
Personnes à mobiliser	Direction des Ressources humaines.

Interprétation

Objectif minimal : respecter l'obligation légale de 6% de personnes handicapés pour les employeurs de plus de 20 salariés. Le résultat doit donc dépasser 100%.

En moyenne, cette proportion atteint 3,1 % dans le secteur privé (données 2011, ministère du travail), soit 52% de l'objectif. Avec une moyenne de 4 % soit 66% de l'objectif, le secteur public fait mieux, mais ne remplit pas encore l'obligation légale (données 2010, ministère du travail).

Cet indicateur reflète la capacité de la structure à éliminer les facteurs de discrimination, à prendre en compte la diversité comme un facteur clef de son capital humain et à atteindre la conformité réglementaire.

Glossaire

ANAP
CERFA