

The background features several stylized human figures in various colors (blue, purple, green, grey) holding hands, symbolizing unity and support. The figures are semi-transparent and layered, creating a sense of depth. The overall color palette is soft and pastel-like.

DIAGNOSTIC CONSEIL APPROFONDI

HANDICAP & PERFORMANCE

**POUR UNE POLITIQUE D'EMPLOI
EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES**

ManageVrai

pour

LA BRANCHE DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE

Rapport final

31 mai 2013

Sommaire

1. Le diagnostic-conseil, une démarche pour l'action	page 3
2. L'état des lieux de l'emploi et l'insertion des personnes handicapées au sein de la branche de la production audiovisuelle	page 5
Analyse qualitative	page 6
Analyse quantitative	page 16
3. Nos recommandations d'actions	page 23
4. Le plan d'actions	page 41
5. La synthèse du plan d'actions	page 64
6. Notre proposition de phasage du plan d'actions	page 66

1. Le diagnostic conseil approfondi, une démarche pour l'action

Un diagnostic conseil approfondi fondé sur l'expérience et la participation

Le diagnostic étant le préalable de la définition d'un plan d'actions, il privilégie une méthodologie qui, d'une part, fait bien ressortir tous les potentiels de l'entreprise, et d'autre part, prépare la mise en place d'une dynamique d'action.

Dans ce sens, le diagnostic est une véritable **démarche** :

- **positive** : afin d'inscrire la politique Handicap dans la performance globale et sociale de l'entreprise de façon durable et efficace, l'ensemble des actions, et notamment le recrutement, doit s'articuler dans la politique de gestion des compétences de l'entreprise.
- **opérationnelle** : le diagnostic prend en compte l'existant, les bonnes pratiques et tout ce qui peut être utile à l'action et à l'atteinte des objectifs de l'entreprise.
- **mobilisatrice** : le diagnostic est construit en associant les principaux intervenants concernés de façon à commencer à créer une dynamique autour de la valorisation des différences.

Le diagnostic conseil comprend **trois volets** :

- **un état des lieux** faisant ressortir les caractéristiques quantitatives de la situation des personnes handicapées (emploi direct et indirect) par rapport aux données générales de l'entreprise ainsi que les données qualitatives recueillies par entretiens auprès d'un panel de salariés établi par la DRH ;
- **nos recommandations d'actions**, à partir de l'état des lieux ;
- **La mise en œuvre du plan d'actions**, effectuée par un groupe de travail à partir de nos recommandations.

2. L'état des lieux

Le diagnostic conseil a été élaboré à partir des documents fournis par la Branche (bilan social, extractions fournies par l'Agefiph...) donnant des éléments de la gestion des ressources humaines sur les trois dernières années, ainsi que de 38 entretiens.

L'état des lieux qualitatif

L'état des lieux qualitatif

- L'état des lieux qualitatif est réalisé à partir **d'entretiens individuels approfondis**. Nous accordons une attention particulière à rencontrer l'ensemble des personnes qui seront impliquées : dirigeants des sociétés, responsables des activités et responsables d'équipes, salariés handicapés, collègues de travail, fonctions supports,...
- Les entretiens sont toujours **adaptés** aux interlocuteurs, à leur niveau de connaissance et de sensibilité sur le sujet. Ils sont menés par des **professionnels** de l'écoute non intrusive. Dans le respect de chacun, l'interviewer investigate avec la personne les différents champs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à partir d'un guide d'entretien semi-directif.
- Les entretiens ont eu lieu aux mois d'octobre, novembre et décembre 2012 dans différentes sociétés de productions et organismes, soit en face à face soit par téléphone en fonction des contraintes des personnes.
- Ils ont concerné des salariés permanents, des salariés intermittents, des personnes en situation de handicap sur les différents métiers de la production audiovisuelle (technicien ou artiste-interprète) : producteur, réalisateur, directeur général, secrétaire général, responsable ressources humaines, directeur des productions, directeur financier et administratif, responsable technique, chef monteur, chef opérateur, comédien, acteur, scénariste, auteur, etc. Des acteurs spécialisés ont aussi été rencontrés : Centre Médical de la Bourse, Audiens, Centre Ressources Théâtre Handicap, Mission Différence de France Télévision, Séquences Clés Productions.
- Soit un total de **38 entretiens**.
- Les **organisations patronales** (AFPF, USPA, SPECT, SPI) et **organisations syndicales** (CFDT, CGT, CFTC) ont été rencontrées les 12 et 22 novembre 2012 à Paris (dont un par téléphone).

Un secteur jeune, récemment structuré

Une activité qui s'est fortement développée à partir des années 1980

Le secteur de la production audiovisuelle est récent, avec **une forte croissance** et la création de sociétés de productions en lien avec le développement et la multiplication des chaînes de télévision. Le cadre social du secteur est récent (Convention Collective 2007, création de l'observatoire en 2004 et du CCHSCT en 2010).

Une population de salariés jeunes dans une situation d'emploi tendue

La grande majorité des personnes rencontrées s'accorde à dire qu'une des caractéristiques du secteur de la production audiovisuelle est une population jeune, située dans **une tranche d'âges entre 25 ans et 35 ans** : *« c'est un milieu professionnel où l'on ne vit pas vieux », « entre 40 et 50 ans il faut penser à faire autre chose. »*

Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer ce phénomène :

- l'usure physique : *« le tournage est une période concentrée, très fatigante. »*
- le « jeunisme » : *« le milieu n'est pas favorable à ceux qui prennent de l'âge. »*
- la précarité de l'emploi : *« il est impossible d'être intermittent après 40 ans. »*

Le contexte économique tendu où *« il faut qu'une production coûte le moins cher possible et les jeunes sont moins chers »*, a été évoqué à plusieurs reprises au cours des entretiens.

Le secteur est perçu comme *« un marché difficile, qui se resserre »* et où *« il y a trop d'intermittents par rapport au volume de travail. »*

Le sentiment général d'être dans un contexte de travail unique

Chaque personne interviewée a largement souligné la spécificité du domaine d'activité, en qualifiant de « dur » l'exercice des métiers : « *ailleurs, c'est plus facile.* »

Des exigences particulières de l'organisation du travail

- en matière de flexibilité horaire et de disponibilité par rapport aux exigences d'un tournage par exemple, qui rend par exemple les contrats d'alternance inadaptés.
- en matière d'impact physique des conditions de travail : mobilité, rapidité d'intégration de nouveaux lieux, changements fréquents,... Le Centre Médical de la Bourse est très mobilisé sur la pénibilité des postes de travail.

Des habitudes de fonctionnement en réseau pour l'emploi et le recrutement qui ne permettent qu'un renouvellement partiel des viviers de candidatures

- Le mode de fonctionnement du recrutement sur un projet est **pyramidal** et très **hiérarchisé** : le directeur de production choisi ses chefs de postes qui choisissent leurs équipes. « *C'est un fonctionnement par capillarité* », « *le milieu est minuscule et très relationnel.* »
- Le recrutement se fait majoritairement par **cooptation dans les réseaux de connaissance** : « *je fais appel aux gens que je connais, dans mon carnet d'adresses, croisés dans mon parcours, par connaissance...* » Or, ces modes de fonctionnement ne permettent pas le renouvellement des viviers de candidatures.
Des sites internet spécialisés existent (audiovisueljob, ecrantotal, movifax, cineaste.org...), les personnes en charge du recrutement ne les consultent pas, ni les cvthèques et diffusent rarement des annonces d'emploi. Les candidatures spontanées sont toujours conservées et parfois utilisées.
Pour les intermittents, le fonctionnement est codifié et hiérarchisé : « *il y a une sorte de compagnonnage* », « *il faut faire son trou et gravir les échelons* » et « *plus on est connu, plus on travaille.* »
- En ce qui concerne le recrutement de personnes handicapées, les quelques personnes qui ont diffusé une annonce sur le site de l'Agefiph ou auprès d'un Cap emploi n'ont **pas vraiment eu de résultat**.
- Les personnes handicapées témoignent de la **difficulté de se faire recruter** : « *j'aimerais montrer ce que je sais faire* », mais il faudrait passer le cap des préjugés... « *il y aura toujours un doute.* »

Des comportements centrés sur l'emploi et la précarité

➤ L'impact de la précarité de l'emploi

« *Quand on veut travailler dans ce secteur, il faut accepter que c'est un milieu précaire* »

L'intermittence est décrite de manière positive, souvent associé au mot « **liberté** » : dans le choix de ses projets, de ses employeurs, de ses collègues. Si la précarité est perçue par certaines personnes comme « *un challenge permanent* » et « *l'opportunité de progresser tout le temps* », elle est majoritairement reliée à une **insécurité** de l'emploi. « *La liberté de l'intermittent se retourne contre lui en 2^e partie de carrière* »

« *dans cet univers, chacun est vulnérable car la précarité de l'emploi est pour tous* »

Ces modes de fonctionnement ont pour conséquences :

- le sentiment d'être dans un environnement professionnel très dur, avec une **tension permanente** perçue chez chacun : « *un technicien ne se met pas en arrêt de travail pendant un tournage, sinon sa réputation en prend un coup et cela va le suivre* », « *si je dis non une fois à un projet, quelles vont être les conséquences ?...* »
- un fort **individualisme** car la concurrence est forte sur le plan de l'emploi. « *C'est un métier difficile, on est continuellement en recherche d'emploi* », « *il y a toujours quelqu'un prêt à prendre votre place.* »
- les équipes sont éphémères et le **collectif de travail n'existe pas** en dehors des périodes de tournage. « *Il faut protéger sa place dans un collectif de travail mouvant.* »
- une **méfiance** vis-à-vis de la RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) pour les personnes qui pourraient en bénéficier., « *la déclaration du handicap, c'est le premier pas vers la fin de carrière.* »

Le handicap reste un sujet tabou

Une forte méconnaissance des situations de handicap au travail

Quelle que soit la population concernée, permanente ou intermittente, le handicap est un sujet rarement abordé et les expériences vécues concernent majoritairement le **handicap visible**. « *Les cas de handicap sont infiniment rares dans les sociétés de production.* » Les entretiens ont globalement fait ressortir une certaine méconnaissance des situations de handicap dans l'environnement de travail. « *La perception du handicap reste lointaine, cela incite à une posture silencieuse.* »

Le handicap est généralement perçu comme une faiblesse qu'il est préférable de taire

Les représentations du handicap se limitent en général au handicap physique visible, la question de l'**accessibilité** des plateaux de tournage est revenue fréquemment au cours des entretiens : « *sur un plateau, il faut courir tout le temps, il y a des câbles par terre* » « *ce sont des métiers physiques et donc peu accessibles.* » Dès lors, le handicap n'apparaît **pas facilement compatible avec les contraintes de la plupart des métiers**.

Les personnes handicapées étant perçues comme plus faibles, et par conséquent **moins performantes**, les conséquences financières sur une production sont souvent mises en avant.

La précarité par nature du type de contrat fait craindre l'étiquetage handicap

Dans un contexte où « la demande est plus forte que l'offre d'emploi », « il faut être à 100% du top sur une courte période », être porteur de handicap est considéré comme un frein. « *Je connais des personnes qui ne veulent pas déclarer leur handicap* » De plus, dans un fonctionnement en réseau où tout se sait rapidement « *les gens s'autocensurent, le handicap est dissimulé et surmonté* », « *il ne faut pas que cela se sache.* »

Les personnes dont le handicap est survenu en cours de carrière parlent d'un « *véritable parcours du combattant* » : peu ou prou de connaissance des acteurs, interlocuteurs, structures à qui s'adresser. « *J'en ai bavé : le handicap n'existe pas dans ce métier* »

Le fonctionnement en réseau devient **un obstacle au déroulement de carrière** : « *une fois que je me suis arrêté, plus personne de m'a appelé* », « *après 2 ans d'arrêt, mon carnet d'adresses était cuit.* »

Un décalage entre l'impact sociétal de la production audiovisuelle et ses politiques internes

La cohérence qu'il devrait y avoir entre la volonté de promouvoir la vision de la société dans sa diversité et des efforts pour que le handicap soit vécu au quotidien dans les entreprises est souvent évoquée.

- *« il faut être représentatif de la société et représenter la diversité de la société française. »*
- *« le handicap est resté le parent pauvre de la diversité à la télévision »*
- *« la représentation des personnes handicapées dans les productions télévisuelles ou dans les personnels est insuffisante. Il faut donner une meilleure visibilité. »*

La communication et le partage d'expériences réelles sont souvent cités pour faire avancer le sujet

Un besoin de communication est exprimé à la fois **vers les sociétés** de productions et **vers les personnes en situation de handicap** : *« il faut faire passer le message que le handicap et la production audiovisuelle sont compatibles », « une volonté affichée des sociétés mettra en confiance les salariés souhaitant déclarer leur handicap. »*

Plusieurs interlocuteurs ont souligné l'importance **de placer le sujet du handicap dans le cœur de métier** pour crédibiliser la démarche et favoriser la réussite d'une démarche d'insertion des personnes handicapées.

Pour les personnes interviewées, une **structuration du projet** est nécessaire pour pouvoir avancer avec la **création d'outils et dispositifs innovants, spécifiques** adaptés à ce milieu singulier : *« il faudrait mettre en place des dispositions particulières dues à la spécificité des métiers. »*

Par ailleurs, un travail sur la communication permettrait d'améliorer **l'image du secteur** et apporter *« une gestion des ressources humaines plus qualitative. »*

Une prise de conscience que les personnes en situation de fragilité ont besoin de soutien

Une prise de conscience de la situation au cours des entretiens par rapport au reste du monde du travail.

Les **points de repères chiffrés** par rapport à d'autres métiers ou secteur questionnent

Une population qui n'a pas **les mêmes codes professionnels** que les autres professions « *certaines seraient prêts à payer pour pouvoir travailler.* » Cependant « *on doit aller vers une gestion plus des ressources humaines plus qualitative.* »

Pour aider à mieux gérer les situations, il faut apprendre à **développer les compétences.**

Les conditions statutaires particulières peuvent justifier des **propositions dérogatoires** : un certain nombre existent déjà, il faut pouvoir en développer d'autres en faveur des travailleurs handicapés notamment sur la formation.

Une explication des **adaptations possibles** aux métiers et les témoignages d'expériences peuvent convaincre

Inadaptation de l'alternance aux modes d'organisation du travail des tournages

Un attachement à la valorisation des compétences qui peut être un point d'entrée pour de nouvelles actions

La performance en général

La notion de performance est **partout présente** aux sein des sociétés : « *ce qui m'intéresse se sont les compétences.* » Une forte réactivité est également notée comme faisant partie de la culture du secteur.

La valorisation des compétences ou des talents est présente **quelle que soit la profession** : « *on ne prend pas un acteur en fonction de son handicap mais pour son talent et un technicien pour ses compétences* », « *il faut recruter les personnes pour leurs talents et pas pour autre chose.* »

Dans ce contexte, les modes de fonctionnements de recrutement par cooptation sont vécus comme un point fort, un avantage puisque « *les compétences ne mentent pas.* »

Performance vs handicap

Ainsi des freins sont perçus, certaines personnes interrogées se demandent comment **concilier cette exigence avec une politique handicap efficace**, sans remettre en question des éléments fondamentaux de performance : « *Le handicap oui, tant qu'il n'y a pas d'incidence sur la performance et la sécurité* »

Dans le cadre de la démarche handicap, les personnes rencontrées estiment que la réussite du projet est étroitement liée à cette notion de performance. « *Il faut parler de compétences : c'est la seule voie de la réussite.* »

Dans ce sens, un besoin de **soutien métier** est exprimé : « *il faudrait créer un Cap emploi spectacle, un projet qui définirait les compétences requises et qui apporterait un accompagnement.* »

« *Et il faut aussi former les personnes sur un vrai métier, avec toutes ses exigences.* »

Des initiatives qui témoignent de la capacité innovante de la Branche

Les sociétés recrutent peu de personnels en statut permanent, les emplois stables sont très réduits, et même les contrats d'intermittents sont souvent très courts. Les personnes en situation de handicap rencontrées se sont rarement révélées avant leur recrutement.

Des expériences d'accessibilité des métiers et des dispositifs ont été relevées :

- Sur le constat de l'absence de représentations du handicap à la télévision et dans la profession, plusieurs personnes se sont regroupées pour fonder une société de production sous l'agrément d'une **entreprise adaptée** en 2010. La société réalise des reportages, films d'entreprise, captation de conférences,... en employant des monteurs, infographiste, graphiste, preneur de son, en situation de handicap. Cette expérience montre la possibilité d'insertion professionnelle de personnes handicapées dans le secteur de l'audiovisuel.
- Un projet d'association est également en cours de réflexion autour d'un site internet qui serait un **centre de ressources** pour les personnes handicapées afin de leur donner plus de visibilité et une **base de sourcing** pour les entreprises à la recherche de candidats en situation de handicap.
- L'expérience du CRTH est un exemple d'entrée par le **développement des compétences** et l'accessibilité des métiers du secteur. La **formation** est un axe essentiel pour que les personnes soient reconnues dans leurs métiers et leurs compétences.

Devant la difficulté de l'emploi, certains employeurs souhaitant agir sur le thème du handicap s'orientent vers les **prestations de sous-traitance avec le milieu protégé ou adapté**. Quelques prestations ont été relevées au cours des entretiens : au-delà des sous-traitances sur les activités supports comme le recyclage de papier, entretien d'espace verts, fournitures de bureau, des expériences existent sur la transcription d'entretiens, la recherche documentaire,... mais il y a une forte demande pour avoir davantage d'orientations : *« il faudrait avoir une base de données qualifiées des ESAT et EA utiles pour le secteur. »*

L'état des lieux quantitatif

Les données présentées sont issues de l'analyse du rapport de Branche 2011-2012 et des extractions transmises par l'Agefiph pour la période 2008-2010. Elles relèvent des codes NAF 5911A (production de films et de programmes pour la télévision) et NAF 5911B (production de films institutionnels et publicitaires).

La structure des effectifs

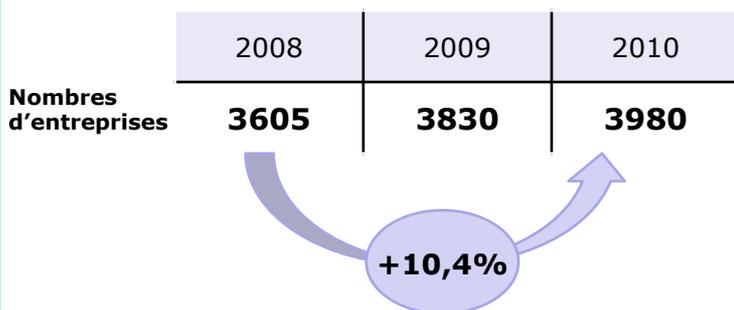
Des effectifs en légère diminution depuis 2008

Pour l'année 2010, la population totale est de **84 653 personnes**. Les effectifs sont en légère diminution par rapport à 2008 (85 942 salariés).

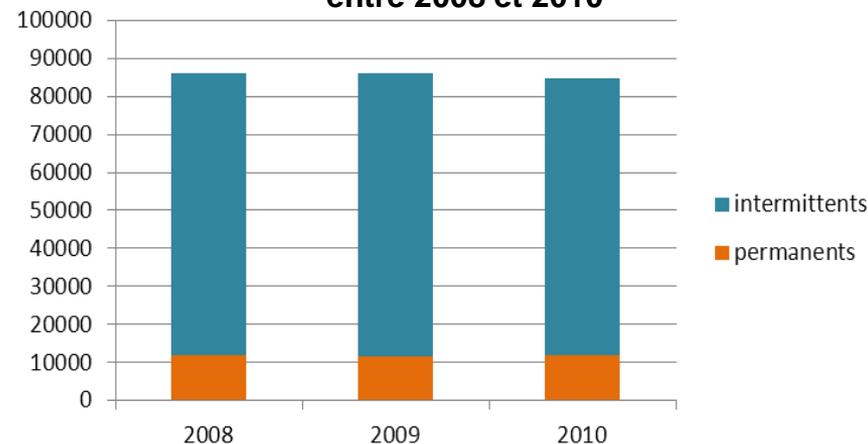
Des effectifs majoritairement employés en contrat d'intermittent...

Sur l'ensemble de la population, 11 826 personnes sont salariées permanents et 72 827 personnes salariées intermittents, soit **87,3%**.

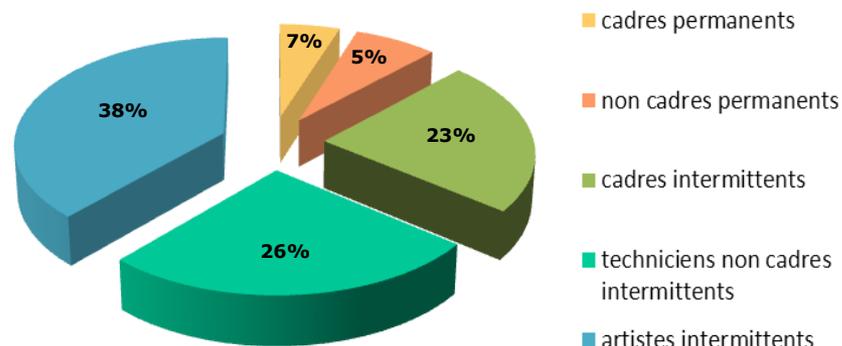
... avec un nombre d'entreprises en croissance constante



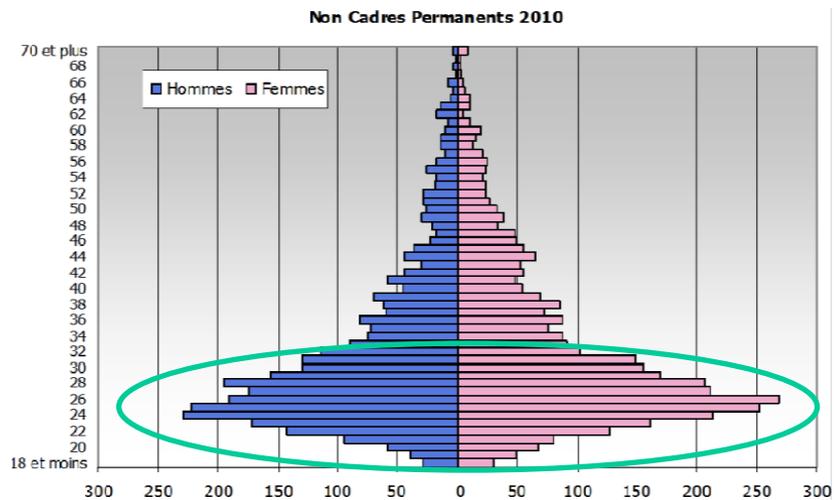
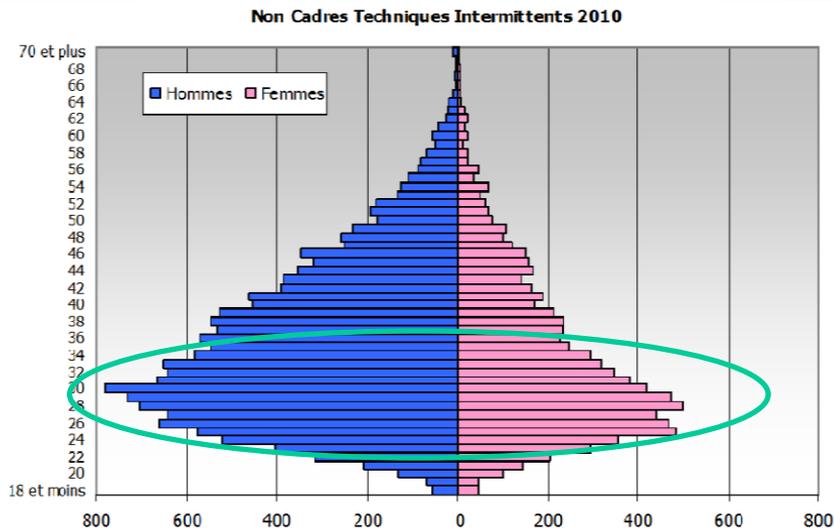
Répartition des effectifs permanents / intermittents entre 2008 et 2010



Répartition détaillée des effectifs en 2010



Une prééminence des tranches d'âges entre 25 ans et 30 ans pour les personnels non-cadres (permanents et intermittents)



L'âge moyen pour les non-cadres **techniciens intermittents** est de **34,7 ans**, stable sur la période étudiée (34,3 ans en 2008).

Pour les personnels **permanents**, l'âge moyen est de **32,4 ans**, en légère augmentation puis qu'il se situait à 30,9 ans en 2008.

La répartition par tranches d'âges montre une prééminence des générations 25 à 30 ans.

Statistiquement, **85% des handicaps surviennent à l'âge adulte**, avec une accélération à partir de 40 ans.

La jeunesse des personnels est un atout pour le secteur qui pourra favoriser les partenariats avec les écoles et les universités pour favoriser l'accès à la formation et aux métiers pour les personnes handicapées.

Rappel de la répartition de la population handicapée en France

Tableau 4 • Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2010

	En %	
	Travailleurs handicapés	Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé
Hommes	64	59
Femmes	36	41
De 15 à 24 ans.....	2	7
De 25 à 39 ans.....	21	40
De 40 à 49 ans.....	33	29
50 ans ou plus.....	44	24
Moins de 1 an d'ancienneté dans l'établissement	12	12
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté.....	7	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté.....	16	18
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	16	18
10 ans ou plus d'ancienneté.....	49	45
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	5	21
Professions intermédiaires	13	26
Employés	29	23
Ouvriers	53	30
CDI.....	89	91
CDD.....	7	5
Intérim et autres.....	4	4
Temps plein.....	76	87
Temps partiel.....	24	13
Agriculture.....	0	1
Industrie.....	34	27
Construction.....	8	7
Tertiaire.....	58	65

77%
de la population handicapée est âgée de 40 ans et plus

les personnes handicapées sont majoritairement en CDI

76% des personnes handicapées travaillent à temps plein

Sources : Dares, DOETH ; Insee, enquête Emploi 2010 ; calculs Dares.

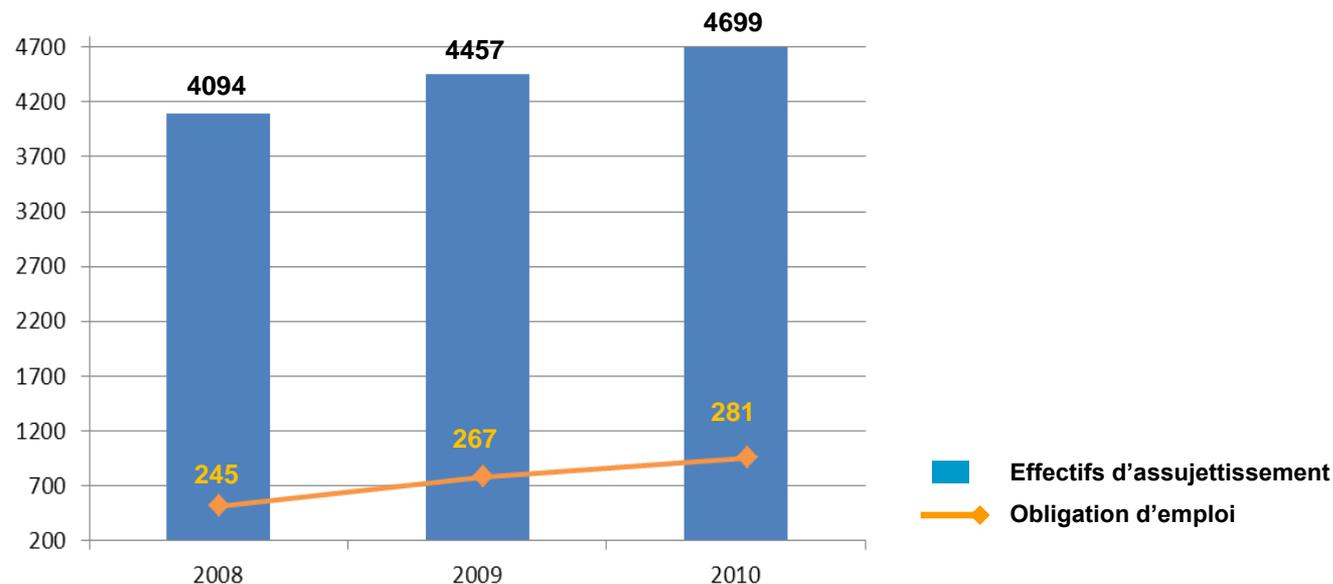
Une progression des effectifs d'assujettissement entraînant une hausse de l'obligation d'emploi

La branche comprend **3980 entreprises** au 31 décembre 2010 et **83586 personnes** (permanents et intermittents).

Pour le périmètre étudié, **85 établissements** comprenant plus de 20 salariés Equivalent Temps Plein sont soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en 2010. Pour mémoire, un établissement est assujéti si son effectif, selon les règles définies par l'article L.1111-2 du Code du Travail, est égal ou supérieur à 20 salariés. Sont notamment pris en compte dans le calcul de l'effectif d'assujettissement **au prorata de leur temps de présence** les titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un **contrat de travail intermittent**.

Consolidés, les effectifs d'assujettissement représentent 4699 ETP, en progression sur la période (4094 en 2008 et 4457 en 2009).

En conséquence, l'**obligation d'emploi** pour l'année 2010 est de **281 Unités Bénéficiaires**.



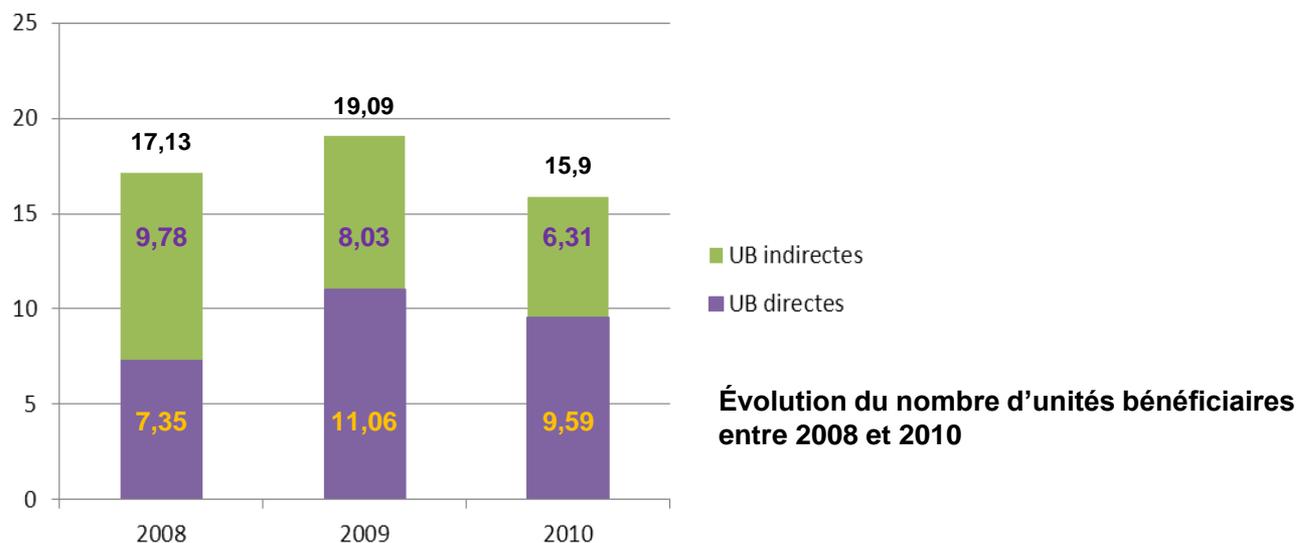
Évolution de l'obligation d'emploi entre 2008 et 2010

Un taux d'emploi faible au regard de la moyenne des entreprises en France

Sur l'année 2010, la Branche totalise **15,9 Unités Bénéficiaires**, dont :

9,59 Unités Bénéficiaires en **emploi direct** (les personnes en situation de handicap employées au prorata de leur temps de présence).

6,31 Unités Bénéficiaires en **emploi indirect** (les prestations sous-traitées auprès des établissements du secteur protégé ou adapté).



Le taux d'emploi en 2010 pour la Branche est de **0,33%** dont **0,20% pour le taux d'emploi direct**. Ce taux est en **diminution** sur les trois dernières années, conséquence d'une augmentation des effectifs d'assujettissement et d'une diminution des unités bénéficiaires (directes et indirectes).

En France en 2010, **le taux d'emploi direct** dans les établissements assujettis **était de 2,8%** pour les entreprises n'ayant pas signé d'accord.

Consolidé, le montant de **la contribution** versée à l'Agefiph en 2010 s'élève à **877 835 €**.

Quelques expériences d'achats auprès du secteur protégé ou adapté

La sous-traitance avec des établissements du secteur adapté ou protégé peut constituer une réponse à l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Si elle ne se substitue pas totalement à l'embauche directe de salariés handicapés, cette formule permet toutefois de satisfaire **jusqu'à la moitié de l'obligation d'emploi**, soit **140 Unités bénéficiaires** pour le périmètre étudié.

Avec seulement **6,31 UB réalisées en 2010**, le taux d'emploi indirect est de **0,13%**.

Quelques expériences sont présentées sur des **prestations traditionnelles** telles que l'achat de fournitures de bureau, l'entretien des espaces verts, le recyclage du papier, des plateaux repas.

Une expérience **de mise à disposition** a été relevée pour une société accueillant régulièrement depuis deux ans des personnes handicapées chargées de numériser et archiver les contrats de travail.

Une réflexion sera à mener autour des besoins des sociétés qui peuvent être traités par les ESAT/EA.

Des pistes de prestations ont été évoquées lors des entretiens :

- **sur les activités classiques** : recyclage du papier mais également tout ce qui concerne les DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques) tels que les écrans, unités centrales, ordinateurs portables, téléphones mobiles, traiteur lors des événements (fin de tournage, présentation presse), réponse aux candidatures spontanées, archivage, envoi d'invitations et suivi des réponses, création et gestion de site internet,...
- **sur les activités cœur de métier** : numérisation des anciennes bandes son et vidéo, conception/ fabrication/ retouches/ blanchisserie de costumes, fabrication de décors, location et transport de matériel, la lumière (pose de rack, entretien), cantine de tournage, transcription d'entretiens, la recherche documentaire,...

Elles seront à approfondir.

Pour rappel, il existe actuellement environ **1 350 ESAT et 670 Entreprises adaptées en France**.

Ils emploient respectivement 118 211 et 35 000 personnes handicapées réparties sur l'ensemble du territoire.

3. Nos recommandations

Les recommandations sont produites à la suite de l'analyse de l'état des lieux quantitatif et qualitatif. Elles sont validées lors d'une réunion intermédiaire et servent ensuite à la construction du plan d'actions opérationnel par le groupe de travail.

Nos recommandations

Nos recommandations sont regroupées sous trois axes majeurs qui permettront d'initier la réflexion du groupe travail.

Elles concernent les actions au niveau :

- de la Branche :
 - ✓ L'impulsion institutionnelle du sujet
 - ✓ L'apport d'une expertise technique
 - ✓ Un soutien métier aux personnes en situation de handicap

- des sociétés :
 - ✓ La motivation pour agir
 - ✓ Des moyens pour faciliter l'action
 - ✓ La capitalisation de l'expérience

- des personnes handicapées :
 - ✓ Les connaissances sur les dispositifs les concernant
 - ✓ La mise en confiance de leurs projets professionnels
 - ✓ Un accès facilité à l'emploi

Des projets d'actions pour la Branche

Donner du sens à la démarche en formulant des engagements opérationnels

- Donner une impulsion forte au projet
- Présenter les atouts d'une politique handicap

Fournir des outils aux sociétés pour mobiliser et faciliter l'action

- Faciliter le sourcing de personnes handicapées en adéquation avec les besoins des sociétés
- Capitaliser sur les bonnes pratiques pour agir et les diffuser sur un outil transverse
- Préparer le recours au secteur protégé ou adapté

Soutenir et accompagner les personnes en situation de handicap dans leurs parcours professionnels

- Sensibiliser les collaborateurs au handicap avec un message clair et homogène pour l'ensemble de la profession
- Réfléchir aux dispositifs possibles pour accompagner les personnes handicapées
- Présenter des témoignages de réussite de parcours de personnes handicapées dans les métiers du secteur

Donner une impulsion forte au projet

Nous recommandons que la Branche montre l'engagement de l'ensemble des dirigeants des sociétés.

L'affirmation et la communication de cet engagement seront fondamentales pour que chacun l'intègre dans la gestion des projets, des équipes et du recrutement.

Il semble que si l'on veut agir dans le quotidien, non seulement l'énoncé d'une politique sera nécessaire, mais il faudra l'argumenter, mettre en exergue comment **l'emploi de personnes handicapées va contribuer à la performance** sous des angles peut-être moins connus ou moins habituels à ce jour, et rassurer sur les moyens mis en œuvre pour accompagner les responsables opérationnels.

Les raisons qui conduisent la Branche à s'engager dans une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées devront être présentées. Les orientations choisies doivent donc être justifiées pour en **assurer l'appropriation par tous**.

Les outils et dispositifs qui peuvent être mis en œuvre seront présentés ainsi que **le besoin de coordination et de mutualisation** pour assurer la réussite du projet.

Nous vous recommandons ainsi **la mise en place d'un réseau de coordination avec des acteurs clés** (branche, CMB, AUDIENS, AFDAS, sociétés...) permettant la mutualisation des savoir-faire et une visibilité auprès de l'ensemble de la profession.

Présenter les atouts d'une politique handicap

Pour donner du sens à la démarche, il faudra présenter les arguments en faveur d'une politique handicap et les raisons pour trouver dans les pratiques propres à ce milieu une source d'inspiration pour la production elle-même.

Les atouts présentés peuvent être d'ordre :

➤ économiques :

L'analyse quantitative a monté l'importance des enjeux financiers de la politique handicap : des arguments économiques peuvent être mis en avant avec une optimisation de la contribution versée à l'Agefiph ;

➤ humains :

L'apport d'une gestion plus qualitative des ressources humaines a été évoquée lors des entretiens. Le projet handicap est l'occasion de **faire vivre des valeurs** autour d'une initiative mettant en avant le respect des personnes. Le déploiement d'une politique d'insertion des personnes handicapées favorisera **la prise en compte des personnes** en général. Un travail sur les stéréotypes et préjugés sera à réaliser pour favoriser le handicap dans le quotidien et comprendre les conditions d'exercice d'un métier par rapport au handicap ;

➤ institutionnels :

Le projet handicap permettra **un travail sur l'image externe**, d'une entreprise socialement responsable, notamment **vis-à-vis des diffuseurs** qui ont également des engagements concernant l'emploi des personnes en situation de handicap.

Faciliter le sourcing de personnes handicapées en adéquation avec les besoins des sociétés

En amont des actions de recrutement, il s'agira de **repérer les contraintes associées** à chaque métier et d'identifier les conditions d'exercice de ce métier, les besoins récurrents en termes d'emploi et les particularités de la profession.

Un groupe de travail sera mis en place au niveau du Secteur pour réaliser ce repérage.

Pour accroître le recrutement des personnes handicapées, il est nécessaire de **diversifier les canaux de candidatures**. **Un réseau de sourcing propre au secteur** pourra être développé (une base de données de candidats dans les différentes professions par exemple) afin de faciliter la recherche par une société d'un candidat en situation de handicap.

Le projet handicap sera l'occasion, pour les sociétés qui en ont besoin, de **faire évoluer les modes de recrutement** et de provoquer un questionnement sur les méthodes de sourcing.

Mettre à disposition une formation/sensibilisation pour les acteurs du recrutement

Une formation des acteurs principaux de la politique emploi des personnes handicapées est recommandée afin de pouvoir leur donner les clés pour agir, en utilisant toutes les possibilités offertes par la loi. Cette démarche est **un préalable avant d'agir**. C'est à partir de cette connaissance qu'un travail pourra se faire afin de mieux cerner **ce qui peut être proposé** dans chaque domaine d'activité et quels sont **les dispositifs les plus adaptés**, ceci pouvant influencer notamment les attitudes de chacun dans le recrutement.

Capitaliser sur les bonnes pratiques pour agir et les diffuser sur un outil transverse

Nous recommandons que le secteur s'appuie sur **les réalisations et bonnes pratiques déjà existantes** au sein des sociétés.

En effet, des actions ont déjà été menées, sans quelles soient connues de tous. Ces expériences concernent **l'ensemble des leviers** de l'insertion professionnelle des personnes handicapées : recrutement, maintien dans l'emploi, reclassement, accompagnement dans l'emploi, achats auprès du secteur protégé et adapté. Pourtant, ces bonnes pratiques sont l'occasion de **développer le savoir-faire général** sur le sujet.

L'expérience et l'action concrète ont **valeur d'exemple**, la diversité de ces expériences est donc **une richesse** à exploiter. L'existence de ces nombreuses bonnes pratiques au sein des sociétés est une opportunité qu'il faut **mettre en valeur**, et **rendre accessible à l'ensemble des acteurs** et futurs acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ces bonnes pratiques seront à partager entre les entreprises du Secteur tout en **préservant la confidentialité** de certaines situations.

La **mise en commun des bonnes pratiques** peut se faire au travers des **moyens de communication habituels** : un journal interne, une lettre d'informations, etc. Des **supports spécifiques** peuvent être conçus : plateforme virtuelle, recueil de bonnes pratiques, films, etc.

Nous vous conseillons **la création d'un espace dédié** d'échange d'expériences de recrutement, maintien dans l'emploi, reconversion, communication, achats...

Préparer le recours au secteur protégé ou adapté

Il s'agit de viser une augmentation du volume des activités confiées aux ESAT, après étude des activités et prise en compte des pistes évoquées dans les entretiens ainsi que des activités déjà sous-traitées aujourd'hui.

Les **possibilités** offertes par le secteur protégé ou adapté devront être **communiquées** afin de développer le « réflexe » de consultation des ESAT & EA. Nous vous recommandons de mettre en place une **initiative emblématique** qui mobilisera l'ensemble des acteurs.

Il s'agit ici d'identifier quelques projets courts et faciles à mettre en œuvre afin d'obtenir rapidement des résultats significatifs. Les quick-wins permettent également de **motiver les sociétés** avec des résultats visibles rapidement.

Ces **démarches concrètes**, et au retour sur investissement rapide, **donneront l'exemple** et montreront à l'ensemble des sociétés du secteur que « c'est possible ».

Des **contacts** seront créés avec des associations d'acheteurs : Pas@Pas, Handéco, Réseau GESAT, UNEA,... Interfaces entre les entreprises et le secteur protégé ou adapté, elles permettent d'échanger sur de bonnes pratiques, de trouver un prestataire, ou encore de publier les consultations lors d'appels d'offres.

Nous recommandons également que la branche réalise un **recensement** de l'ensemble des ESAT et EA avec lesquels des sociétés ont travaillé. Chaque ESAT et EA pourra être **qualifié** incluant :

- les caractéristiques des marchés réalisés (volumes, prix, etc.)
- la satisfaction acheteurs/prescripteurs
- les autres prestations proposées par l'établissement

Ce partage des expériences sera l'occasion de :

- développer la connaissance des prestations du secteur protégé et adapté
- mettre en valeur les partenaires de confiance
- qualifier les ESAT et EA

Sensibiliser les collaborateurs au handicap avec un message clair et homogène pour l'ensemble de la profession

Les résultats de l'analyse qualitative démontrent **un fort potentiel de déclarations en interne** au sein du Secteur. Une progression des déclarations spontanées serait un indicateur favorable de changement de mentalités. Elle traduirait **une prise de confiance** et elle aura valeur de témoignage pour **l'acceptation du handicap en interne**. Les premiers engagements du Secteur et de chaque société, les actions de communication seront autant de signaux positifs permettant de **rassurer** et de **mettre en confiance** les personnes handicapées souhaitant se déclarer.

Afin d'impulser une dynamique de réflexion sur la thématique du handicap, il faut au préalable qu'une information générale sur la typologie des handicaps soit transmise aux équipes. Pour **faire tomber les craintes** et **favoriser de nouvelles initiatives**, il faut apprendre à connaître les différentes situations de handicap, percevoir concrètement comment ces situations vont influencer les perceptions, et développer ainsi une connaissance avisée des vécus en fonction de la nature du handicap.

Nous recommandons toutefois de ne pas mener d'action directe d'incitation en faveur de la déclaration. Elle doit être une **conséquence positive indirecte** des actions menées par ailleurs. En revanche, une aide administrative spécifique peut être proposée aux collaborateurs souhaitant s'informer ou entamer une démarche de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.

Progressivement, le secteur pourra **créer des liens vers l'extérieur** et développer sa sensibilité au handicap en s'impliquant dans des événements externes. Sa participation à des salons ou **des forums spécialisés sur l'emploi** augmentera le nombre de **candidatures spontanées**, créant un vivier de candidatures que le secteur pourra consulter au fur et à mesure de ses besoins en recrutement.

Le secteur exposera ses engagements en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées sur **le site internet**, en créant un onglet « handicap ».

Réfléchir aux dispositifs possibles pour accompagner les personnes handicapées

- dans la reconnaissance du handicap

Nous recommandons que soient développés des **modules spécifiques** d'accompagnement des personnes handicapées du secteur afin d'encourager la démarche de reconnaissance du handicap (informations pratiques sur les procédures, **un soutien administratif** apporté aux personnes souhaitant initier une démarche ou renouveler une reconnaissance de travailleur handicapé,...). **Une information régulière** doit être diffusée pour faire connaître ces dispositifs.

La reconnaissance du handicap peut être une démarche difficile à appréhender pour des personnes qui n'ont pas le temps ou qui ne connaissent pas les processus administratifs. **Une expertise technique spécifique** est à mettre en place pour être à même de répondre aux interrogations des personnes concernées, les conseiller et les orienter dans leurs démarches, tout en préservant la confidentialité.

- dans leurs parcours professionnels

Des aides peuvent être sollicitées par les entreprises et par les personnes handicapées pour les aménagements de postes ou de l'environnement de travail, la formation interne, le transport vers les lieux de travail, etc. Afin que la réalisation du projet professionnel soit rendue possible.

Les modes de fonctionnement pour le recrutement d'une équipe autour d'un projet sont très codifiés et hiérarchisés. Pour ceux qui le souhaitent, **une plateforme de mise en relation** des candidats en situation de handicap et les employeurs peut être mise en place pour faciliter la connaissance des compétences des uns et des engagements des autres.

Nous conseillons de développer des actions en faveur de la qualification des personnes handicapées et de favoriser l'intégration de **stagiaires**. Ils peuvent être adaptés à un rythme particulier, à une organisation du travail spécifique,... et favorisent le développement des compétences des personnes handicapées à vos métiers.

Des contacts devront être lancés en vue de **partenariats avec les écoles**, avec le soutien des directeurs et managers concernés.

Présenter des témoignages de réussite de parcours de personnes handicapées dans les métiers du secteur

Les témoignages de salariés et intermittents en situation de handicap permettront de **dédramatiser le sujet**, auprès de tous. Ils permettront de démontrer que les personnes handicapées sont présentes sur **différents métiers**. Ils seront également une première approche de la diversité des types de handicap.

Ces bonnes pratiques :

- **témoigneront de la performance** des collaborateurs handicapés dans leur travail,
- **mettront en confiance** les collaborateurs sur leurs capacités à contribuer à la mise en œuvre de la politique handicap,
- **favoriseront** la prise de nouvelles **initiatives**.

La présentation d'expériences réelles sera donc l'occasion de **dépasser** certains **préjugés** sur le handicap et montrera que dans chaque métier « c'est possible ».

Ces bonnes pratiques seront l'occasion de :

- de **donner la parole** aux personnes qui ont accompagné l'accueil et l'intégration d'un travailleur handicapé,
- de **valoriser** les expériences réussies,
- d'**encourager** la prise d'initiatives sur la base de ces succès partagés.

Les **témoignages** de travailleurs handicapés et de leurs équipes seront déclinés sous **diverses formes**, de façon à toucher **tous les publics** : affiches, lettre d'information, vidéo,...

Des projets d'actions pour les sociétés

Permettre l'impulsion du sujet et l'accompagnement des sociétés en fonction du contexte de chacun

- Porter l'engagement de la branche par les dirigeants des différentes sociétés
- Faire connaître le handicap aux acteurs clés et mettre en confiance pour la mise en œuvre opérationnelle

Accompagner les salariés en situation de handicap par un plan de formation adapté dans l'entreprise

- Adapter le cadre de gestion et les moyens de formation à la situation d'un personnel intermittent en situation de handicap
- Proposer des formations basées sur le projet professionnel et les compétences de la personne handicapée

Capitaliser et partager les expériences réussies d'insertion de personnes handicapées

- Recenser les bonnes pratiques et les faire remonter les expériences vers la branche
- Communiquer sur l'engagement en faveur des personnes handicapées pour faciliter la déclaration

Permettre l'impulsion du sujet et l'accompagnement des sociétés en fonction du contexte de chacun

L'engagement sur l'emploi des personnes en situation de handicap devra être porté par les dirigeants des différentes sociétés

Parallèlement à l'engagement de la Branche, la politique en faveur de l'insertion des personnes handicapées devra être portée par les dirigeants des différentes sociétés, en montrant que malgré des statuts spéciaux, des **politiques actives** concernant le handicap au travail peuvent être mises en place et que les **responsabilités** sont bien exercées par chaque acteur.

Chaque société doit pouvoir **poursuivre ses réalisations en fonction de son contexte**. Ainsi sur **les bases d'une politique commune**, les modalités de déploiement devront être **spécifiques à chaque société** et les outils déployés **adaptés aux besoins exprimés** : maintien dans l'emploi, communication, achats auprès des secteurs protégé et adapté, recrutement.

Faire connaître le handicap aux acteurs clés et mettre en confiance pour la mise en œuvre opérationnelle

Les directeurs de productions et chefs de postes sont perçus comme les **acteurs clés pour la mise en œuvre opérationnelle** du projet handicap. Aujourd'hui ils ne sont pas familiarisés avec le handicap dans la vie professionnelle. Ils doivent donc pouvoir être en confiance sur leur capacité d'action et sur le soutien qu'ils vont trouver dès qu'ils vont prendre des initiatives.

Il faudra donc développer les compétences sur le sujet du handicap dans la vie professionnelle

Nous vous proposons de **mettre à disposition des modules de formation** basés sur le volontariat avec comme objectifs de **percevoir les enjeux** de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, tant en termes de risques (cadre légal, risque discriminatoire,...) que d'atouts (cohésion d'équipe, innovation,...). Le format devra être **adapté au temps mobilisable et au contenu souhaité** : maintien, accompagnement, reclassement, recrutement,...

Accompagner les salariés en situation de handicap par un plan de formation adapté dans l'entreprise

Adapter le cadre de gestion et les moyens de formation à la situation d'un personnel intermittent en situation de handicap

La formation est un dispositif d'**accompagnement essentiel** pour permettre à une personne en situation de handicap de se positionner de la meilleure façon sur une nouvelle activité.

Du fait des statuts des personnels, **le plan de formation** des entreprises ne peut pas prendre en compte, comme cela se fait dans les autres entreprises, les besoins en dehors du besoin immédiat.

Or le handicap peut nécessiter **un changement de métier ou de compétences** et donc un plan de formation important. Le rôle de prescription des sociétés est essentiel pour que les **moyens soient bien mobilisés** pour les personnes qui en ont besoin. C'est pourquoi les **modalités d'accès** à tous les dispositifs de formation devront être particulièrement examinées afin d'améliorer les possibilités d'accompagnement.

Proposer des formations basées sur le projet professionnel et les compétences de la personne handicapée

Même si les emplois stables sont en nombre limités, ils peuvent être confiés à des personnes en situation de handicap, parfois dans le cadre de maintien dans l'emploi ou de changement de métier.

Dans ce contexte d'emploi difficile, la notion de **projet professionnel** est une aide en cas de besoin de repositionnement : le travail sur l'évaluation des compétences, leur développement, la construction d'un projet réaliste et organisé, font partie des soutiens qui rassureront les personnes et qui peuvent aussi les **mettre plus en confiance**.

Capitaliser et partager les expériences réussies d'insertion de personnes handicapées

Recenser les bonnes pratiques et les faire remonter les expériences vers la branche

Nous vous proposons d'identifier une personne au sein de chaque société afin de **centraliser les différentes expériences** de recrutement, maintien dans l'emploi, achats en secteur protégé et adapté, adaptation de poste, etc. Une **fiche spécifique commune** permettra d'homogénéiser la collecte des bonnes pratiques. Par la suite, un travail d'analyse sera à réaliser afin d'extraire et comprendre les réussites et les échecs et d'**identifier les pistes d'amélioration** et la **reproductibilité** des expériences.

A moyen terme les bonnes pratiques apporteront du **contenu aux futures actions de communication**. Ces expériences vécues donneront de **la réalité** à ces futures actions. Celles-ci tireront leur crédibilité de ces situations authentiques.

Communiquer sur l'engagement en faveur des personnes handicapées pour faciliter la déclaration

Les résultats de l'analyse qualitative démontrent **un fort potentiel de déclarations en interne** dans les sociétés. Une progression des déclarations spontanées serait un indicateur favorable de changement de mentalités. Elle traduirait **une prise de confiance** et elle aura valeur de témoignage pour **l'acceptation du handicap en interne**.

Les premiers engagements du Secteur et de chaque société, les actions de communication seront autant de signaux positifs permettant de **rassurer** et de **mettre en confiance** les personnes handicapées souhaitant se déclarer.

Nous recommandons toutefois de ne pas mener d'action directe d'incitation en faveur de la déclaration. Elle doit être une **conséquence positive indirecte** des actions menées par ailleurs. En revanche, une aide administrative spécifique peut être proposée aux collaborateurs souhaitant s'informer ou entamer une démarche de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.

Les projets d'actions pour les personnes handicapées

Accompagner les personnes en situation de handicap

- Développer la connaissance du handicap en milieu professionnel
- Mettre à disposition les informations nécessaires pour effectuer les démarches de reconnaissance du handicap

Faciliter l'accès à la formation

- Favoriser l'accompagnement et la réflexion sur le projet professionnel
- Informer sur les organismes de formations initiales adaptés au handicap en lien avec les besoins du secteur
- Guider les personnes handicapées dans leurs choix en cas de reconversion professionnelle

Favoriser l'accès à l'emploi aux personnes handicapées

- Connaître les moyens et dispositifs de compensation du handicap
- Faciliter la candidature des personnes en situation de handicap

Accompagner les personnes en situation de handicap

Développer la connaissance du handicap en milieu professionnel

L'objectif de cet axe est d'arriver à **développer un savoir-faire et savoir-être communs**. La réussite du projet nécessite de structurer un langage commun sur le handicap afin de pouvoir changer le regard et apporter à l'ensemble des personnels **les informations essentielles** à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Pour assurer l'efficacité des actions de sensibilisation, nous recommandons que ces actions soient :

- **didactiques et opérationnelles**, permettant d'acquérir les connaissances indispensables pouvant être appliquées dans le quotidien de chacun,
- **ancrées dans la réalité** de chaque collaborateur, montrant que dans chaque métier « c'est possible »,
- **impliquantes et vivantes**, le handicap est un sujet humain fort, qui nécessite de comprendre mais également de vivre l'expérience,
- **diversifiées**, afin de s'adapter à chaque public et de répondre aux différents types d'enseignement à acquérir.

Nous vous proposons l'élaboration d'**un guide** sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées permettant de :

- disposer des **informations essentielles** sur le handicap,
- **connaître les enjeux** de l'insertion professionnelle des personnes handicapées,
- d'avoir des **indications comportementales concrètes** pour « vivre ensemble ».

Mettre à disposition les informations nécessaires pour effectuer les démarches de reconnaissance du handicap

Une fois les premières actions de sensibilisation réalisées auprès des personnels, une **brochure** expliquant la démarche de **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** (RQTH) sera diffusée.

Faciliter l'accès à la formation

Favoriser l'accompagnement et la réflexion sur le projet professionnel

Il s'agit de faciliter l'accès à la formation en lien avec les besoins du secteur et le projet professionnel de la personne concernée.

- Un examen des dispositifs existants sera à réaliser (plateforme conseil de l'Afdas, fonds Audiens...)
- Une réflexion sur d'éventuels nouveaux dispositifs à mettre en place sera initiée ainsi que sur les moyens financiers à mettre à disposition.

Informier sur les organismes de formations adaptés au handicap en lien avec les besoins du secteur

Des organismes de formations communiquent sur la possibilité d'un financement pour les personnes en situation de handicap. Un catalogue des formations et des personnes contacts pourrait être mis à disposition pour faciliter l'accès à la formation.

Guider les personnes handicapées dans leurs choix en cas de reconversion professionnelle

L'état des lieux qualitatif a mis en exergue le fort **besoin d'accompagnement à la fois technique et humain** des personnes dans la reconversion professionnelle.

Nous vous conseillons de mettre à disposition toutes les informations nécessaires pour que les personnes en reconversion professionnelle puissent **trouver appui et conseil** dans leurs projets. Un accompagnement dans la réflexion d'une nouvelle orientation basée sur le **transfert des compétences et des savoir-faire**.

Au-delà du soutien technique, **des actions de coaching personnalisées** peuvent être proposées afin répondre aux besoins d'une situation précise, d'un changement de métier et de statut. Des séances individuelles régulières pourront prendre en compte la problématique de la personne handicapée et auront à terme pour objectif d'aménager les temps de prise de recul, valoriser l'humain et permettre la construction d'un nouveau projet professionnel.

Favoriser l'accès à l'emploi aux personnes handicapées

Connaître les moyens et dispositifs de compensation du handicap

Innover en créant **une ressource dédiée** aux métiers de la production audiovisuelle et présentant les possibilités (techniques, humaines, financières, organisationnelles) de compensation du handicap

Il serait possible aussi de mettre à la disposition des salariés **une plaquette** rappelant les principales informations, par diffusion dans les sociétés ou tous les organismes travaillant avec la Branche.

Faciliter la candidature des personnes en situation de handicap

Au vu des pratiques actuelles et des difficultés des personnes candidater, des nouveaux modes de sourcing pourraient être proposés :

- un partenariat avec **un Cap emploi** qui faciliterait la recherche de candidats,
- ou une solution de **plateforme de candidatures** spécifique à la Branche qui mettrait en relation directe les candidats avec les offres.

Ces dispositifs supposent cependant **un changement fort des pratiques actuelles**.

4. Le plan d'actions

Le plan d'action a été élaboré à partir des travaux du groupe de travail, des états des lieux quantitatif et qualitatif, des entretiens individuels et de l'expertise du cabinet.

Axe 1 : communiquer autour du sujet du handicap

Communiquer autour du sujet du handicap

1/4

Les représentations du handicap, perçu comme physique, visible lourd et par conséquent incompatible avec les exigences d'exercice des métiers, appellent à un effort particulier d'information et de développement des connaissances sur le sujet. L'objectif de cet axe est d'arriver à développer un savoir-faire et savoir-être communs. La réussite du projet nécessite de structurer un langage commun sur le handicap afin de pouvoir changer le regard et apporter à l'ensemble des personnes, salariées ou non, les informations essentielles à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

- **Montrer et faire connaître les engagements de la Branche et des entreprises**

La communication sur l'engagement de la Branche est un **élément fondamental** pour la réussite du projet et pour expliquer pourquoi s'engager dans une politique en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le message accompagne le **lancement opérationnel** du projet. Ce message symbolise la volonté de la Branche et des entreprises de réussir cette politique à travers la mise en œuvre d'un plan d'actions avec une mise en visibilité de la **situation actuelle** et les **objectifs visés**. Il devra notamment expliquer la **cohérence** de la politique handicap avec les **politiques RH** dans leur ensemble.

La communication sur le projet va contribuer à changer le regard sur le handicap et développer des approches transverses. Pour cela, le plan de communication va progressivement structurer un langage commun et apporter à l'ensemble des personnes **les informations essentielles** pour agir sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Les membres du groupe de travail ont proposé :

- La **présentation du diagnostic approfondi** auprès des dirigeants et producteurs accompagnée de témoignages de personnes handicapées, peut être lors d'une réunion inter-entreprises.
- La réalisation d'une **charte** : elle énoncera les engagements du secteur de l'audiovisuel en faveur de l'emploi des personnes handicapées, le contexte et les enjeux. La charte présentera également les principales actions à mettre en œuvre.
- Un **évènement, symbole de l'engagement de la Branche**, sera organisé : cela pourrait être lors d'un salon de l'audiovisuel (MIP-COM, MIP-TV) ou lors de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées en novembre.

44

Communiquer autour du sujet du handicap

2/4

- **Permettre aux entreprises de faire connaître le handicap et de préparer une politique plus active**

Chacun doit pouvoir trouver facilement toutes les informations, soutien technique, outils qui lui seront nécessaires pour agir professionnellement ou à titre personnel. Or, les modes de fonctionnement et l'activité créent un isolement tant des personnes que des sociétés elles-mêmes.

L'ensemble des **possibilités offertes par la loi** devra être communiqué ainsi que les moyens techniques, humains et financiers mis à disposition.

Une **plateforme numérique**, accessible, sera donc créée avec double accès possible : soit par les entreprises, soit par les personnes y compris en dehors des périodes sous contrat de travail.

L'objectif de cette plateforme est d'avoir une **expertise technique** sur le sujet du handicap qui peut apparaître parfois complexe.

La plateforme présentera :

- un **espace informatif** afin de :
 - répondre aux principales questions que les personnes se posent à propos du handicap (*qu'est ce que le handicap, à qui s'adresser, comment faire reconnaître son handicap...*).
 - approfondir ses connaissances : obligations légales, enjeux et objectifs d'une politique handicap, dispositifs mis en place, coordonnées des acteurs-clés, etc.
- un espace permettant **l'échange des expériences** : présentation de **bonnes pratiques** (sur différentes thématiques : recrutement, adaptation de matériel, sous-traitance avec une entreprise adaptée...), **témoignages** de personnes en situation de handicap travaillant dans le secteur.

La possibilité de pouvoir poser une question de manière anonyme en prenant compte la confidentialité de certaines situations et les enjeux concurrentiels sera à étudier.

Communiquer autour du sujet du handicap

3/4

- **Sensibiliser les populations par le biais d'outils dédiés**

Toutes les personnes, salariées ou non, doivent avoir accès à une connaissance de base sur le handicap et d'indications comportementales pour **le vivre ensemble**. Elles disposeront ainsi des éléments nécessaires pour **faire évoluer leurs représentations du handicap** et elles prendront progressivement conscience de la richesse et des atouts d'une politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Pour **dépasser les craintes** et **favoriser de nouvelles initiatives**, il faut apprendre à connaître les différentes situations de handicap, percevoir concrètement comment ces situations vont influencer les perceptions, et développer ainsi une connaissance avisée des vécus en fonction de la nature du handicap.

Le contenu de ces informations devra permettre de dépasser les idées reçues sur le handicap et être axé sur la **performance des travailleurs handicapés**.

- Afin de faire évoluer les représentations sur le handicap, **un guide du handicap** sera élaboré. Il apportera des informations sur :
 - les différents types de handicap,
 - la démarche de reconnaissance,
 - les notions essentielles à connaître,
 - les contacts utiles.

Ce guide du handicap sera **mis à disposition des sociétés** et dans tous **les lieux de passage** d'une personne travaillant dans le secteur : Pôle emploi Spectacle, Centre médical de la Bourse, Afdas, CRTH, lors de festivals, sur un tournage...

- Pour les sociétés, les membres du groupe de travail ont également suggéré la **remise systématique** d'un feuillet recto-verso **lors de la signature d'un contrat**. Il présentera les engagements de la Branche et donnera les notions essentielles à connaître sur le handicap.

46

Communiquer autour du sujet du handicap

4/4

- Une information est à diffuser sur l'existence de cette plateforme tant auprès des personnes que des sociétés. Il pourra s'agir d'un **court métrage** pour présenter le site diffusé systématiquement avant chaque projection, festival, évènement... Le clip pourra être transmis aux producteurs sous la forme d'un DVD.

La formation est difficile à organiser en raison des modes de fonctionnement. Un **outil de sensibilisation mis à disposition sur la plateforme** semble plus approprié. L'objectif est de permettre aux collaborateurs de vivre l'expérience de l'emploi des personnes handicapées à travers des **situations de travail réelles**, vécues par des personnes handicapées, au sein d'un parcours pédagogique. Chacun perçoit ainsi **les mécanismes facilitant** ou freinant l'intégration de la personne handicapée dans son poste de travail.

Pour assurer l'efficacité de la sensibilisation, nous recommandons que les modules de l'outil soient :

- **didactiques et opérationnels**, permettant d'acquérir les connaissances indispensables pouvant être appliquées dans le quotidien de chacun,
 - **ancrés dans la réalité** de chacun, montrant que dans chaque métier « c'est possible »,
 - **impliquants et vivants**, le handicap est un sujet humain fort, qui nécessite de comprendre mais également de vivre l'expérience,
 - **diversifiés**, afin de s'adapter à chaque public et de répondre aux différents types d'enseignement à acquérir.
- Les membres du groupe de travail ont également proposé de parler du handicap **lors des tournages**, de la même façon que les actions concernant la prévention : les modalités de déploiement d'une « **minute info** » (par qui et à quel moment) seront à définir.

Axe 2 : mettre en place une expertise opérationnelle pour les entreprises

Mettre en place une expertise opérationnelle pour les entreprises

1/5

La taille et l'organisation des entreprises ne permettent pas de disposer de compétences spécialisées sur le sujet du handicap. Les entreprises demandent de pouvoir avoir recours à une expertise pour obtenir rapidement du conseil et aborder les procédures administratives le plus simplement possible. Plusieurs actions pourraient relever du soutien apporté par cette expertise.

- **Développer des méthodes de recrutement qui améliorent l'accès à l'emploi des personnes handicapées**

Pour faciliter le recrutement, il faut aider les entreprises à **disposer plus facilement de candidatures de personnes en situation de handicap**, pour cela plusieurs types d'actions sont à envisager :

- Préparer des interlocuteurs qui pourront rapidement **traiter les demandes de sourcing** au fil de l'eau :
 - proposer la mise en place **d'un Cap emploi Spectacle** en parallèle du Pôle emploi Spectacle au moins sur l'IDF et préparer les Cap emploi aux métiers de la production audiovisuelle dans les autres régions.
 - **faire connaître et promouvoir les métiers** de la Production audiovisuelle et leurs conditions d'exercice auprès des personnes en situation de handicap dans les forums emploi ou salons spécialisés, auprès d'acteurs spécifiques du marché de l'emploi...
 - développer des outils permettant de **présenter les métiers et les environnements de travail** :
Approfondir les **fiches métiers** existantes au niveau de l'Observatoire des métiers afin d'exposer plus précisément les aptitudes, conditions de travail, accessibilité des métiers...
Mettre à disposition des **vidéos métiers** pour les acteurs du recrutements (Pôle emploi, Cap emploi, écoles, associations...)
- Etablir des **relations et informer les écoles et organismes de formation** spécifiques sur les métiers de la production audiovisuelle : en effet, si l'alternance n'est en général pas compatible avec les modes de fonctionnements des tournages, en revanche les **stages** peuvent être développés.

Mettre en place une expertise opérationnelle pour les entreprises

2/5

- **Faciliter la prise en compte des candidatures de personnes en situation de handicap :**

- Proposer des **modes opératoires intégrant la connaissance du handicap et la non-discrimination** : principes légaux en matière d'obligation d'emploi, le principe de non-discrimination à l'embauche...
 - Elaboration d'un support tel un « **guide du recrutement** » qui sera mis à la disposition des personnes en charge du recrutement. Une séquence de **formation des acteurs spécialement en charge du recrutement** dans les entreprises, comme les directeurs ou chefs de production peut également avoir lieu.
- Aider à **l'évaluation des possibilités d'intégration à l'emploi et des moyens de compensation** :
 - Aide à la préparation de **l'évaluation des aptitudes** à tenir un poste ou une mission, grâce à une réflexion sur les contraintes du poste proposé et les aptitudes qui seront nécessaires.
 - Prise d'avis des **organismes spécialisés** et externes si nécessaire.
 - Soutien à **l'élaboration d'un dossier** de demande d'aménagement auprès de l'AGEFIPH car des situations particulières peuvent se présenter compte tenu de la discontinuité des contrats de travail pour une partie du personnel.
 - Conseil pour **l'intégration** de la personne dans une équipe : information des collègues ou de l'équipe, les précautions, le suivi, voire le tutorat...

50

Mettre en place une expertise opérationnelle pour les entreprises

3/5

- **Faciliter les actions de maintien dans l'emploi des salariés handicapés par les entreprises**

Mettre à disposition des entreprises **des informations et des repères méthodologiques** :

- rassemblant toutes **les informations juridiques et légales** sur les obligations des entreprises et les façons de faire :
 - connaissance des situations, modalités de compensation peuvent être présentées sur un onglet spécifique du site d'information, soit dans un guide du maintien dans l'emploi.
 - information sur les **améliorations possibles en matière d'accessibilité et d'ergonomie**, ce qui contribue à améliorer globalement les conditions de travail de l'ensemble des salariés.

- permettant **d'évaluer les étapes, trouver les interlocuteurs,...**

L'expertise consiste à apporter conseil et outils permettant de gérer une situation paraissant complexe : elle peut consister à une assistance téléphonique à la demande ou à la préparation d'une démarche spécifique s'il s'agit d'une situation particulière.

Fournir une prestation de **conseil** évitant les pertes de temps et définissant des actions sur-mesure adaptées à la situation :

- évaluer en lien avec les acteurs médico-sociaux et experts les moyens de compensation, les aménagements, les démarches administratives à enclencher,... proposer un bilan de maintien dans l'emploi orienté projet professionnel et transfert de compétences,
- mettre en place une assistance à l'élaboration de dossier de demande d'aide, à la recherche de prestataires spécialisés, de financement de projet, etc.

Mettre en place une expertise opérationnelle pour les entreprises

4/5

- **Inciter les entreprises à l'utilisation de la sous-traitance avec le secteur adapté ou protégé**

Le recours au secteur protégé ou adapté, pouvant représenter jusqu'à **la moitié de l'obligation d'emploi** pour une entreprise, est un enjeu important à développer pour la Branche. En effet, aujourd'hui, l'emploi indirect des personnes en situation de handicap correspond à 6,31 Unités Bénéficiaires, soit **0,13% du taux d'emploi**. Recourir au secteur protégé ou adapté serait une opportunité pour progresser dans la politique handicap.

Les pratiques existantes sur les achats solidaires constituent une première base pour **développer de nouvelles actions dans l'ensemble des sociétés**. Ces expériences doivent être plus partagées entre les acteurs clés. Ce partage sera l'occasion de diffuser **les méthodes et les pratiques**, notamment afin de **favoriser une meilleure connaissance** du secteur protégé ou adapté.

Plus partagées, les expériences seront plus facilement **reproduites**. Afin que chacun puisse trouver les informations spécifiques selon ses besoins, une **base de données** sera élaborée, sous la forme d'un catalogue électronique. Outre le référencement des ESAT et EA ayant déjà travaillé avec le secteur, la base présentera les **engagements** de la Branche, ainsi que des **témoignages de collaborations** avec le secteur protégé ou adapté.

L'enjeu est de développer des **initiatives nombreuses pouvant être d'envergure modeste** mais permettant de **multiplier les contacts** avec les fournisseurs du secteur protégé ou adapté.

- **Un travail de recensement** est à réaliser pour mettre à jour les établissements pouvant offrir des prestations/ services sur le **cœur de métier** d'une part, et de relever les **activités traditionnelles** dans chaque entreprise faisant l'objet d'une sous-traitance de l'autre.

Mettre en place une expertise opérationnelle pour les entreprises

5/5

- La base de données ainsi que les témoignages seront présentés sur **l'interface « professionnel » de la plateforme**. Il sera également proposé une **méthodologie** et du **conseil** facilitant les prises de commandes et l'accès à de nouveaux prestataires.
- Des **partenariats** seront créés avec des associations d'acheteurs : Pas@Pas, Handeco, Réseau GESAT, UNEA,.... Interfaces entre les entreprises et le secteur protégé ou adapté, elles permettent d'échanger sur de bonnes pratiques, de trouver un prestataire, ou encore de publier les consultations lors d'appels d'offres. Certaines **nouvelles activités ont déjà été identifiées** lors des entretiens ou des réunions du groupe de travail :
 - **sur les activités classiques** : recyclage du papier mais également tout ce qui concerne les DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques) tels que les écrans, unités centrales, ordinateurs portables, téléphones mobiles, traiteur lors des évènements (fin de tournage, présentation presse), réponse aux candidatures spontanées, archivage, envoi d'invitations et suivi des réponses, création et gestion de site internet,...
 - **sur les activités cœur de métier** : numérisation des anciennes bandes son et vidéo, conception/ fabrication/ retouches/ blanchisserie de costumes, fabrication de décors, location et transport de matériel, la lumière (pose de rack, entretien), cantine de tournage, transcription d'entretiens, la recherche documentaire,...Elles seront à approfondir.
- Les ESAT ou Entreprises adaptées ne possèdent pas forcément les compétences spécifiques au secteur de l'audiovisuel, parfois très spécialisées. Un travail d'**identification des prestataires de proximité** sera à réaliser pour déterminer les prestataires ayant des **compétences transférables** dans le cadre de la conception d'un projet. Il s'agira ainsi de faire monter en compétences ou de professionnaliser un partenaire.
- Il pourra être proposé aux entreprises qui le souhaitent **la mise au point d'un plan d'actions** ad hoc. Dans le cadre d'une démarche innovante, l'entreprise évaluera ainsi **son potentiel réel** de sous-traitance et bénéficiera d'une **comparaison des processus** utilisés pour les achats en ESAT et EA avec les modes habituels de fonctionnement pour définir et mettre en œuvre un plan d'actions durable sur les achats solidaires en secteur protégé ou adapté.

53

Axe 3 : créer un accompagnement métier pour les personnes en situation de handicap

Créer un accompagnement métier pour les personnes en situation de handicap

1/3

Une situation de handicap impactant l'exercice d'un métier nécessite un processus plus ou moins long d'appropriation de la nouvelle situation, de remise en perspective du projet professionnel et de mise au point des modalités qui peuvent le rendre possible (avec plusieurs variables : la personne elle-même, son projet, les démarches administratives, la mise en place de son projet...). Or, une grande partie des personnels employés au sein de la Branche ne bénéficie pas de continuité dans les contrats de travail.

La réussite de l'intégration professionnelle passe par la création d'un soutien continu qui peut sortir la personne de son isolement. Dans ce sens et en complément de l'expertise à disposition de l'entreprise, il est proposé de créer une expertise métier à disposition des personnels bénéficiant de l'obligation d'emploi.

- **Mettre à disposition des informations nécessaires à une personne handicapée pour gérer sa situation professionnelle**

Les personnes se trouvant face à une situation de handicap demandent à être soutenues dans leurs démarches administratives et accompagnées pour s'approprier cette nouvelle situation. Il s'agit donc de mettre en place un soutien à la reconnaissance du handicap et à la déclaration.

Une **brochure** expliquant la démarche de **reconnaissance du handicap** sera diffusée. Elle comprendra :

- le rappel des **engagements** de la Branche,
- l'explication de la **RQTH** et les **démarches** à effectuer pour l'obtenir,
- la présentation des **organismes** pouvant venir en aide et leurs **coordonnées**.

Cette brochure pourra être mise à disposition dans les lieux clés (CMB notamment) et également diffusée sur la plateforme numérique.

Nous conseillons toutefois de ne pas mener trop rapidement d'action directe d'incitation en faveur de la déclaration. Elle doit être **une conséquence positive indirecte** des actions d'information et de communication menées par ailleurs.

Parallèlement **un annuaire** des interlocuteurs sera mis à disposition. **Organisé par type de démarche**, il permettra aux personnes de trouver les expertises ad hoc selon leur profil et leurs recherches (administrative, technique, humaine) : aide technique, matériel adapté, interprète spécialisé, bilan de compétences, coaching, formation,...

55

Créer un accompagnement métier pour les personnes en situation de handicap

2/3

- **Aider à l'élaboration des projets professionnels**

- Accompagner la **réflexion de la personne sur ses projets professionnels** est une étape importante pour le maintien dans l'emploi, c'est aussi le moment où la personne a besoin d'être aidée :
 - dans le bilan de ses expériences et compétences : dans ce sens, le soutien peut être organisé dans l'entreprise ou par l'intermédiaire des structures de la Branche, en mettant en place une discussion autour des souhaits, en proposant un bilan de compétences afin d'ouvrir plus largement la réflexion,
 - dans la **découverte ou la confirmation de pistes professionnelles crédibles** au regard de ses aptitudes et de ses acquis, mais aussi de ses motivations : l'accompagnement peut faciliter la découverte concrète d'un métier par l'organisation d'un stage, un travail sur les passerelles de compétences permettant d'évaluer le réalisme d'un projet, l'adéquation des aptitudes et les écarts de compétences qui seront à combler. L'Observatoire des métiers de la Branche dispose des éléments clés pour donner les repères essentiels.
- L'ensemble de ces actions doivent viser **l'orientation la personne sur un projet viable**, avec une **qualification** créant une **employabilité** au moins à moyen terme :
 - les modalités et les étapes seront précisées de façon à ce que la personne puisse mettre en route son projet dans les meilleures conditions.

Créer un accompagnement métier pour les personnes en situation de handicap

3/3

- **Soutenir la recherche et la mise en œuvre des moyens (techniques, humains et financiers) nécessaires à la réalisation des projets**
 - L'accompagnement au plan du développement de compétences : selon la situation contractuelle de la personne, il s'agit de construire un **itinéraire de formation** si nécessaire avec les moyens disponibles au niveau de la Branche ou les dispositifs externes. Une ingénierie spécifique peut être nécessaire prenant appui sur des organismes de formation spécialistes des métiers de la Branche ou au contraire débouchant sur l'acquisition de nouvelles qualifications dans d'autres domaines.
 - Les **moyens de compensation** : la personne doit en avoir connaissance afin de pouvoir en faire la demande soit par l'intermédiaire de son entreprise, soit directement auprès des organismes spécialisés.
 - La **recherche d'emploi** peut être aidée par des conseils sur la présentation des CV, un entraînement aux entretiens de recrutement, des informations sur les secteurs de besoins, et l'orientation vers les acteurs spécialisés sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

**Axe 4 : permettre à chacun de se référer
aux expériences et aux savoir-faire
des métiers du secteur**

Permettre à chacun de se référer aux expériences et savoir-faire des métiers du secteur

1/2

L'état des lieux a révélé que des actions ont déjà été réalisées sans qu'elles soient connues de tous. Elles concernent différents leviers de l'insertion professionnelle des personnes handicapées : recrutement, formation, reconversion, achats auprès du secteur protégé ou adapté... Elles sont autant de savoir-faire qu'il faut capitaliser et mettre à disposition afin que chacun puisse s'y référer.

• Capitaliser les expériences

La présentation d'expériences réelles est l'occasion de **dépasser certains préjugés sur le handicap** et montre que **dans chaque métier « c'est possible »**.

Présenter des témoignages de réussite permet de :

- **donner la parole** aux personnes qui ont accompagné l'accueil et l'intégration d'un travailleur handicapé,
- **valoriser** les expériences réussies,
- **encourager** la prise d'initiatives sur la base de ces succès partagés.

L'espace d'échange créé sur la plateforme permettra aux individus de :

- **s'informer** sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées,
 - prendre connaissance et **échanger sur les initiatives existantes**.
- Il s'agira ensuite de **diversifier les vecteurs de communication** : article dans les journaux (celui de l'AFDAS par exemple), recueil ou newsletter spécifique, fiches techniques... afin que chacun puisse trouver **facilement toutes les informations**, soutiens techniques et outils qui lui seront nécessaires.
- La diffusion des bonnes pratiques **dédramatisera progressivement le sujet du handicap**.
- A moyen terme les bonnes pratiques apporteront du **contenu aux futures actions de communication**. Par exemple il pourra s'agir d'une **série de films** courts. Ces expériences vécues donneront de **la réalité** à ces futures actions. Celles-ci tireront leur crédibilité de ces situations authentiques.

Permettre à chacun de se référer aux expériences et savoir-faire des métiers du secteur

2/2

- **Diffuser les expériences sur la plateforme**

Au niveau de la Branche :

- Le recensement des bonnes pratiques sera effectué à l'aide d'**une fiche spécifique** permettant d'homogénéiser la collecte. La fiche proposera des items tels que : *Quel est le type de bonne pratique (aménagement, maintien, recrutement, achat solidaire,...) ? Comment s'est déroulée la bonne pratique ? Quels acteurs ont été impliqués, en interne, en externe ? Quel est le bilan de la bonne pratique ?...*
Afin de **mutualiser les savoir-faire**, les fiches seront mises à disposition sur la plateforme numérique classées par thématique et régulièrement mises à jour.
- À moyen terme, un **recueil de bonnes pratiques** sera élaboré pour mettre en valeur les actions réalisées.

Au niveau entreprises :

- Les entreprises feront régulièrement **remonter les pratiques** auprès de la Branche, par exemple une fois par an au moment de déclaration de l'emploi des personnes handicapées (DOETH).
- Les sociétés présentant des modes de fonctionnement diversifiés, nous vous conseillons d'**adapter en conséquence la diffusion** des fiches techniques, des expériences, etc. (journal interne, mémo, mail, affichage, feuillet dans le bulletin de paie, livret d'accueil...). Des actions seront choisies pour ponctuer le développement du projet, elles permettront de **donner du rythme** et s'inscriront dans une démarche progressive.

60

Axe 5 : se donner les moyens d'agir

Se donner les moyens d'agir

1/2

- **Déterminer un cadre d'actions qui permette de disposer de moyen humains et financiers nécessaires au projet**

Les sociétés du secteur réalisent aujourd'hui chacune **en fonction de leur contexte**, de leur taille et de leurs enjeux, des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Les moyens de communication, de mutualisation, de développement des compétences, d'accompagnement qui pourront être développés au niveau de la Branche seront un soutien aux initiatives déployées par les entreprises **facilitant ainsi leur réalisation**.

Un cadre d'actions doit donc être défini afin de donner au secteur les moyens de **donner l'impulsion** au projet, de réaliser le **plan d'actions** décrit dans ce document, et d'assurer la **pérennité** de l'action.

La mise en œuvre opérationnelle du plan d'actions de la politique handicap peut s'effectuer de différentes manières : par la signature d'une convention avec l'Agefiph, ou par la signature d'un accord de branche avec les partenaires sociaux.

Les enjeux et les opportunités de chacun de ces cadres d'actions seront à déterminer.

- **Finaliser le planning et l'agencement des actions**

Pour assurer la réussite du projet, la mise en place d'une politique active en faveur des personnes handicapées et son déploiement opérationnel, nous vous proposons la **création de groupes de travail** autour de chaque levier d'action. Cette démarche permet de **concevoir des actions exemplaires** et d'associer les **personnes les plus motivées** sur le sujet. Chaque groupe de travail se réunira par exemple trois fois par an et une **personne sera nommée** dans chaque équipe pour présenter régulièrement **l'avancée des travaux auprès de la Branche** et **valider** les propositions.

Si besoin, les membres des groupes de travail bénéficieront d'une **formation d'une demi-journée**.

- **Définir les rôles et les acteurs de l'expertise et du soutien**
 - **L'impulsion politique** et la volonté d'aller vers de nouveaux comportements concerne les entreprises, la Branche et le CHSCT, mais aussi les salariés.
 - le rôle de la Branche peut concerner la mise au point, la supervision et le suivi du plan d'actions, le pilotage des actions de communication transverses (groupe de travail), l'ingénierie, l'information à mettre sur la plateforme numérique, l'alerte institutionnelle – lobbying,...
 - le rôle des entreprises : la participation à l'expression collective des engagements, la sensibilisation de proximité, la participation à l'accessibilité culturelle, l'accompagnement des salariés, le développement de l'emploi des travailleurs handicapés, les achats en secteur protégé ou adapté,...
 - **Le soutien à la réalisation du plan d'actions** : des acteurs directement liés à l'activité de la Branche comme AUDIENS, le CRTH, l'AFDAS, peuvent participer à travers une plateforme apportant information et orientation en fonction du besoin, par exemple :
 - le CRTH : contribution par rapport aux besoins des entreprises en termes de sensibilisation et d'expertise dans l'accessibilité culturelle des individus : approche métier, formation métier, projet professionnel
 - AUDIENS : étude des droits de la personne, accompagnement financier, accompagnement démarche reconnaissance
 - l'AFDAS : étude d'un projet de formation, financement diplôme/qualification, reconversion
 - **Des acteurs externes spécialisés** : AGEFIPH, Cap emploi, ... peuvent aussi intervenir à la demande selon le cadre qui sera mis en place.

5. La synthèse du plan d'actions

Synthèse du plan d'actions

Axe 1 : Communiquer autour du sujet du handicap

Montrer et faire connaître les engagements de la Branche et des entreprises
Permettre aux entreprises de faire connaître le handicap et de préparer une politique plus active
Sensibiliser les populations par le biais d'outils dédiés

Axe 2 : Mettre en place une expertise opérationnelle pour les entreprises du secteur

Développer des méthodes de recrutement qui améliorent l'accès à l'emploi des personnes handicapées
Faciliter la prise en compte des candidatures des personnes en situation de handicap
Faciliter les actions de maintien dans l'emploi des salariés handicapés par les entreprises
Inciter les entreprises à l'utilisation de la sous-traitance avec le secteur adapté ou protégé

Axe 3 : Créer un accompagnement métiers pour les personnes

Mettre à disposition des informations nécessaires à une personne handicapée pour gérer sa situation professionnelle
Aider à l'élaboration des projets professionnels
Soutenir la recherche et la mise en œuvre des moyens (techniques, humains et financiers) nécessaires à la réalisation des projets

Axe 4 : Permettre à chacun de se référer aux expériences et aux savoir-faire des métiers du secteur

Capitaliser les expériences
Diffuser les expériences sur la plateforme

Axe 5 : Se donner les moyens d'agir

Déterminer un cadre d'actions qui permette de disposer de moyens humains et financiers nécessaires au projet
Finaliser le planning et l'agencement des actions
Définir les rôles et les acteurs de l'expertise et du soutien

6. Notre proposition de phasage du plan d'actions

Axe 1 : Communiquer autour du sujet du handicap

Présentation du diagnostic Création d'une plateforme Mise en place d'un outil de sensibilisation à distance
 Réalisation d'une charte,
 d'un clip Élaboration d'un guide du handicap
 Création d'un évènement (MIP-TV, SEPH)

Axe 2 : Mettre en place une expertise opérationnelle pour les entreprises du secteur

Recrutement : Présentation des métiers
 et des environnements de travail Élaboration d'un guide du recrutement
 (fiches, vidéos)
 Maintien dans l'emploi : Mise à disposition d'information
 et de repères méthodologiques Mise en place
 d'une prestation de conseil
 Achats ESAT/EA : Recensement des prestataires Partenariats
 Élaboration d'un annuaire dédié

Axe 3 : Créer un accompagnement métiers pour les personnes en situation de handicap

Aide à l'élaboration de projet professionnel
 Soutien à la recherche et mise en œuvre de moyens
 Diffusion d'une brochure Présentation d'un annuaire
 sur la reconnaissance du handicap des interlocuteurs spécialisés sur la plateforme

Axe 4 : Permettre à chacun de se référer aux expériences et aux savoir-faire des métiers du secteur

Recensement Diffusion des expériences : article, newsletter spécifique, film, livret d'accueil,
 des bonnes pratiques fiche sur la plateforme,...

Axe 5 : Se donner les moyens d'agir

Déterminer le cadre d'actions
 Finalisation du planning Définition des rôles et des acteurs de l'expertise et du soutien
 et de l'agencement des actions

Diagnostic conseil réalisé par

manageVrai

VALORISER L'HUMAIN