

POLITIQUE HANDICAPS

Inclure et accompagner les personnes en situation de handicap, les aidants et les aidantes



POINT INFO

Jeudi 18 avril
2024



POLITIQUE HANDICAPS

Méthodologie de co-construction

CALENDRIER

- **Mars 2023**
 - Commande de la DRH
- **Juin 2023**
 - Début des ateliers et des réunions plénières
- **Mars 2024**
 - Présentation Codir
 - Présentation CE
- **Avril 2024**
 - Présentation CA

GROUPES DE TRAVAIL

- **Com/sensibilisations/formations (3)**
- **Recrutement (3)**
- **Maintien dans l'emploi (5)**
- **Aidants (2)**
- **Accessibilité (techn. et numérique) (2)**
- **Sous-traitance (5)**
- **Ecriture du document (4)**

COMITÉ DE PILOTAGE

- **3 réunions**
- **Représentation**
DRHs – DSP – DOF
CE – CA
Siège et région
- **Portage CA (Sophie Rhodes)**

PLENIERES

- **4 réunions**

Représentation :

- DRH (tous services)
- DALI, DDC, DOF, DFJ, DSP, CE

POLITIQUE HANDICAPS

SITUATION ACTUELLE

2023

- Effectif expatrié retiré de l'effectif d'assujettissement depuis 2022
- **Cible taux d'emploi : 6%**

	2021	2022	2023
Effectif assuj.	475	372	398
Nbre de pers BOETH/MDM/ ETP	6,71	7,6	8
Nbre de pers BOETH manquants	19,62	14,4	15
Taux d'emploi	1,74%	2,46%	2,26%
Secteur protégé et adapté	1 811,88 €	1 729,16 €	7 171,81 €
Autre dépenses déductibles (dont sensi et maintien)		3 840 €	5 900 €
Montant contribution	80 263 €	66 140 €	66 624 €

POLITIQUE HANDICAPS

CONTENU DU DOCUMENT

➤ **Le handicap de quoi parle-t-on ?**

- Les différentes formes de handicap
- La RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)
- Les aidant.e.s
- Le maintien dans l'emploi

➤ **Les obligations légales et réglementaires en tant qu'employeur**

➤ **Les enjeux**

➤ **Les ambitions de Médecins du Monde**

➤ **Pour une politique :**

- **Ambitieuse**
- **Humaine**
- **Militante**

POLITIQUE HANDICAPS

LES AMBITIONS

- **Créer un climat de confiance**
- **Structurer et développer des actions pour œuvrer en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situations de handicap**
- **Inclure la question de l'aidance en ouvrant progressivement le type d'accompagnement aux personnes ayant le statut d'aidant**

• **Public cible et périmètre**

- 1er volet : Salariés de droits français, travaillant en France
- 2ème étape : selon degré de maturité et avancement, à l'ensemble des terrains d'intervention selon les statuts et les possibles

• **Finalité**

- Remplir notre obligation légale
- Aller au-delà de notre obligation par cohérence avec notre objet social

• **Evaluation**

- Première évaluation à 5 ans maximum

POLITIQUE HANDICAPS

7 AXES DE TRAVAIL IDENTIFIES

1. DÉVELOPPER UNE **CULTURE PROPICE À L'EMPLOI ET À LA MOBILITÉ DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

- Communication, sessions de sensibilisation et de formations

2. FACILITER LE **RECRUTEMENT ET L'INTÉGRATION PÉRENNE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

- Développement de nouvelles modalités de recrutement
- Intégration de la dimension handicap aux outils et process RH

3. FAVORISER LE **MAINTIEN EN EMPLOI ET LA MOBILITÉ DES PERSONNES CONCERNÉES**

- Accompagnement des personnes dans leurs besoins d'aménagement / suivi renforcé
- Renforcer les liens et partenariats avec les acteurs clés (Médecine du travail, cap emploi, autres partenaires)

POLITIQUE HANDICAPS

7 AXES DE TRAVAIL IDENTIFIES

4. ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION D'AIDANT.E

- Meilleure connaissance du cadre légal et des dispositifs
- Proposer à terme un accompagnement adéquat

5. AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ DES SITES ADMINISTRATIFS ET DE SANTÉ DE MDM

- Etat des lieux de l'existant
- Etudes des axes d'amélioration possibles

6. INSUFFLER UNE CULTURE DE L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

- Etat des lieux de l'accessibilité numérique de MDM
- Impulser les premiers réflexes de mise en accessibilité

7. DÉVELOPPER ET OPTIMISER LES PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

- Echanges de bonnes pratiques
- Intégration dans la grille de sélection des prestataires l'état d'avancement sur une prise en compte du handicap

POLITIQUE HANDICAPS

PREMIERES ETAPES

- **Un premier plan d'actions sur 2024-2025**
- **Priorité aux axes Recrutement et Communication**
- **Avancée progressive sur les autres axes**
- **Portage à la DRH**
- **Perspective d'inscrire cette ambition dans un accord à négocier**
- **Relecture de la Politique à 5 ans maximum pour mise à jour si nécessaire**