



Muriel Derouet Cimolai

Consultante Handicap et Diversité

Conseil en Ressources Humaines

*« Si tu diffères de moi,
loin de me nuire,
tu m'enrichis. »*

Antoine de Saint-Exupéry

La loi du 11 février 2005 prévoit que tout établissement de 20 salariés et plus, a l'obligation d'employer 6% de travailleurs handicapés au sein de son effectif.

Comment optimiser l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) ?

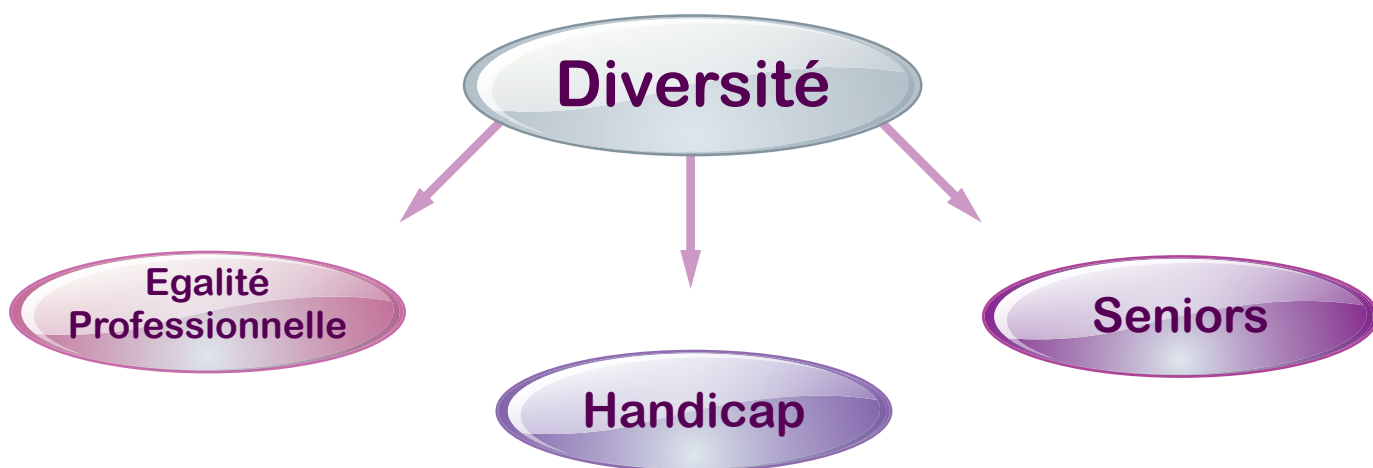


Pour satisfaire à cette obligation légale, plusieurs modalités de réponses peuvent être apportées :

- ✓ L'emploi direct de personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap ;
- ✓ L'accueil de stagiaires titulaires d'une reconnaissance administrative de leur handicap ;
- ✓ La sous-traitance auprès du milieu protégé et adapté ;
- ✓ La conclusion d'un accord agréé ;
- ✓ Le versement d'une contribution financière, lorsque le quota de 6% n'est pas atteint.

Au delà de l'obligation légale, et de la sanction financière, la prise en compte de la diversité de la population au sein des effectifs, est devenue une exigence de notre temps. Ce besoin de cohérence entre les acteurs de la vie économique et ceux de la société civile, se décline en plusieurs champs d'actions :

- ▶ Intégrer des personnes en situation de handicap ;
- ▶ Promouvoir l'emploi des seniors ;
- ▶ Développer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.



Ma pratique est présente dans différents secteurs d'activités :

- 🔍 Hôtellerie, Restauration ;
- 🔍 Luxe ;
- 🔍 Banque, Prévoyance, Consulting ...

Handicap

Information des employeurs	Cadre légal relatif à la loi du 11 février 2005.
Remplissage de la DOETH (Déclaration Annuelle Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés)	Décompte des unités bénéficiaires, étude de la validité des titres, décompte des minoration ...
Aide à la constitution de demande de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)	Explication des enjeux et appui opérationnel auprès du salarié concerné, tenue d'une permanence si nécessaire.
Formules d'abonnement	Permanence téléphonique et en présentiel, newsletter, consultation RH périodique, prestations sur-mesure ...
Animation de modules de sensibilisation auprès des instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise, CHSCT) et de Comités de Direction	Cadre légal, acteurs et dispositifs, actions envisageables, bilan des actions engagées et réalisées ...
Formation des salariés en particulier des managers	La notion de travailleur handicapé, la diversité des handicaps, l'impact sur le poste de travail, les spécificités du recrutement et de l'intégration au sein des équipes ...
Réalisation de Diagnostics Ressources Humaines spécifiques à l'emploi des Travailleurs Handicapés	Recueil de données RH, entretiens qualitatifs, analyse des données et propositions de plans d'action opérationnels.
Elaboration de convention conclue entre la direction de l'entreprise et l'AGEFIPH	Définition d'une politique globale, d'actions précises et d'un budget.
Aide à la constitution de demande de subvention et prime	Identification des besoins et des aides, appui opérationnel à la constitution de la demande.

Egalité professionnelle

Diagnostics Egalité et Formation	Rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, plan d'actions, présentation auprès des IRP, formation à l'égalité (actions prévues par le cadre légal relatif à l'égalité professionnelle).
-----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Seniors

Elaboration de Plan d'Actions Seniors	Obligation issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.
----------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

Devis disponible sur demande.

Possibilité de déduire certaines actions de la contribution versée à l'AGEFIPH.
Actions de formation imputables sur le budget consacré à la formation professionnelle.

www.murielderouet.canalblog.com

muriel.derouet@gmail.com

06 12 38 34 72

Paris

Handicap et Diversité : Formation et



Handicap et Diversité Muriel Derouet Cimolai

Conseil et Formation en Ressources Humaines
numéro de siret 528 054 653 000 19

Licence de Droit, Maîtrise de Science Politique et Master de Gestion d'Entreprise
Master Management des Ressources Humaines - Institut de Gestion de Rennes