

« Construire son tableau de bord
sur le maintien dans l'emploi »

Réseau des Référents Handicap des Entreprises Nationales et d'Ile de France

Le Constat

Pour piloter l'axe Maintien dans l'Emploi de sa politique handicap, il est utile de s'appuyer sur un tableau de bord constitué d'indicateurs afin d'assurer le reporting annuel des actions mises en place et d'appuyer les décisions quant à l'orientation de sa politique handicap.

Cette fiche pratique vise à vous aider dans la mise en place d'indicateurs sur le sujet du maintien dans l'emploi et ainsi à construire votre propre tableau de bord en fonction de la taille et du contexte de votre entreprise.

Maintien dans l'emploi : de quoi parle-t-on ?

Les situations de maintien dans l'emploi concernent des salariés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (ou ayant déposé une demande de RQTH) en risque d'inaptitude attesté par le médecin du travail

Le taux de maintien dans l'emploi peut être défini ainsi :

Nombre de collaborateurs maintenus dans l'emploi sur leur poste d'origine ou sur un autre poste dans l'entreprise / nombre de collaborateurs accompagnés dans le cadre d'une démarche de maintien.

1. Quelle démarche pour construire un tableau de bord ?

Un tableau de bord permet :

de s'assurer que le plan d'actions défini se déroule correctement, de corriger un dysfonctionnement (indicateurs réactifs) ou d'anticiper un dysfonctionnement (indicateurs proactifs). Le tableau de bord et ses indicateurs doivent être en lien avec le périmètre du handicap et peuvent s'adresser à différents acteurs internes ou externes à l'entreprise. Veillez à bien construire votre argumentaire pour commenter les indicateurs de votre tableau de bord.

2. Quels indicateurs pour construire son tableau de bord maintien dans l'emploi ?

Indicateur	Type	Objectifs	Acteurs facilitant	Points de vigilance
Taux de présence dans l'entreprise (n+3 / n+5)	<ul style="list-style-type: none">- Quantitatif- Réactif- Annuel	Connaitre le nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une mesure de MDE et présents 3 ans / 5 ans après	Gestion. paie (SIRH)	À mettre en rapport avec la tranche d'âge (suivi à n+3 sur non sénior / à n+5 sur sénior). Continuer à suivre les BOE n'ayant pas renouvelé leur reconnaissance. Avoir défini une requête dans le SIRH avec le service paie. Adapter l'indicateur en fonction du turnover de l'entreprise.
Origine de l'inaptitude (professionnelle / personnelle)	<ul style="list-style-type: none">- Qualitatif- Proactif- Au fil de l'eau	Mettre en place des actions pour prévenir l'inaptitude	Membres du CHSCT Médecin du travail	Informier et sensibiliser le médecin du travail sur les contraintes de poste. Mobiliser le médecin du travail pour faire un bilan annuel des collaborateurs en restriction d'aptitude.
Durée d'aménagement d'un poste de travail	<ul style="list-style-type: none">- Quantitatif- Réactif- Au fil de l'eau	Identifier les aménagements qui ont posé des difficultés	Presta. externes (Sameth, ergonomes, matériel...)	Avoir mis en place un processus de détection des situations spécifiques. Définir ce que l'entreprise entend par début (signalement à la Mission handicap, fiche de restriction d'aptitude...?) et fin (poste complètement aménagé...?) d'aménagement de poste. Avoir sensibilisé les acteurs externes aux processus de l'entreprise et à l'éventuelle urgence des situations traitées.



Indicateur	Type	Objectifs	Acteurs facilitant	Points de vigilance
Taux d'absentéisme	- Quantitatif - Réactif - Annuel	Vérifier l'efficacité des actions de la Mission handicap	Gestion. Paie (SIRH)	Définir l'origine des absences (situation de handicap, motif personnel...?) Définir quelles absences prendre en compte (à partir de 21 jours, 30 jours, 90 jours...?)
Nombre de reclassements internes	- Quantitatif - Réactif - Annuel	Connaitre le nombre de personne inapte reclassée en interne	Gestion. Paie (SIRH)	Définir ce que l'entreprise entend par reclassement interne (changement de poste, de métier, mutation...?). Difficulté à le valoriser dans le SIRH.
Taux de satisfaction des collaborateurs	- Quantitatif - Réactif - Annuel	Valider la réussite des actions de maintien dans l'emploi	Équipe RH Manager	Bénéficier de temps pour concevoir et analyser le questionnaire. Ajouter un taux de satisfaction de la Mission handicap (rapport qualité / prix de l'action de MDE).





Réseau des
Référents Handicap

Réseau des Référents Handicap des entreprises nationales et d'Ile-de-France :
animationrrh@agefiph.asso.fr

 **N°Vert** **0 800 11 10 09**

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE