

# ÉTUDE-DIAGNOSTIC

## L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



Le diagnostic vise à évaluer les conséquences du handicap sur le parcours professionnel (évolution, niveau de rémunération, accès à la formation...) des salariés/agents, à tous les niveaux hiérarchiques. En ce sens, l'étude répond à des enjeux individuels et collectifs pour les employeurs.

Au terme de celle-ci, différentes voies de progression seront définies, pour une politique RH assurant une meilleure égalité des chances aux personnes handicapées : sur l'ensemble de leur carrière, depuis l'embauche jusqu'à l'évolution professionnelle, en passant par la période de survenance/déclaration du handicap.

### ENJEUX DE L'ÉTUDE

- Égalité des droits, égalité des chances, égalité réelle : de quoi parle-t-on ?
- Quel intérêt pour l'employeur ?
- 4 critères d'explication et d'évaluation des différences d'évolution professionnelle
- Grandes étapes de l'évolution professionnelle
- Freins spécifiques liés aux conséquences du handicap
- 3 leviers d'action pour des évolutions professionnelles équitables

### DÉROULEMENT DE LA MISSION EN 5 SÉQUENCES

Réunion de cadrage

**ANALYSE**  
des outils  
d'évolution  
professionnelle, et  
leurs adaptations  
aux personnes  
handicapées



**ÉTUDE**  
quantitative et  
qualitative



**IDENTIFICATION**  
d'axes  
d'amélioration



Réunion de travail

**PRÉCONISATIONS**  
d'actions adaptées



Restitution finale

**PLAN D' ACTIONS**  
spécifié pour  
votre structure  
et proposition  
d'indicateurs de  
suivi



← Échanges réguliers entre l'équipe projet de TH Conseil et les responsables de projet de votre structure →

## 1 Analyse des dispositifs comparés d'évolution professionnelle

L'analyse des dispositifs et outils d'évolution professionnelle doit permettre de détecter d'éventuelles « clés cachées » pouvant éventuellement freiner les parcours professionnels des salariés/agents.

## 2 Étude quantitative et qualitative

Afin de disposer de bases statistiques susceptibles de faire apparaître des éléments saillants, une analyse quantitative poussée des évolutions comparées des salariés/agents handicapés et ordinaires sera mise en place. Ces données quantitatives seront complétées par des entretiens visant à confronter les données qualitatives de terrain aux observations statistiques (faire réagir les personnes interrogées aux données chiffrées, etc.).

## 3 Identification d'axes d'amélioration

Il s'agira d'identifier des voies de progression pour chacune des étapes du parcours et de l'évolution professionnelle du salarié : l'embauche, l'évaluation, la formation et la mobilité.

## 4 Préconisations d'actions adaptées

Au regard des axes d'amélioration identifiés, TH Conseil fournira des préconisations d'actions adaptées pour renforcer l'équité des évolutions professionnelles de tous les salariés, et plus particulièrement des travailleurs handicapés.

## 5 Plan d'actions sur mesure

TH Conseil proposera un programme séquencé de mise en œuvre des préconisations retenues, agencé de manière à participer d'une amélioration continue et globale des pratiques. Une fois les actions retenues, TH Conseil co-construira un plan d'actions stratégique afin d'accompagner les porteurs du projet au sein de votre structure.

## Un sujet de préoccupation grandissant pour les employeurs, les travailleurs, et les partenaires sociaux

80 %

80% des réclamations de travailleurs handicapés au Défenseur des Droits concernent d'éventuelles perturbations de l'évolution professionnelle en

rapport avec le handicap (promotion, formation, salaire, etc.), loin devant la question de l'accès à l'emploi (discrimination à l'embauche, etc.).

**D**  
**Défenseur des droits**  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE