

Accord d'entreprise relatif à l'emploi et maintien en emploi des personnes en situation de Handicap

Arabelle Solutions



A close-up, low-angle shot of a large industrial turbine engine, likely from an aircraft. The image shows the complex, curved blades of the compressor or turbine section, arranged in a radial pattern. The metal surfaces are highly polished and reflect light, creating a sense of depth and scale. A prominent blue horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing white text. The overall composition is dynamic and emphasizes the precision and complexity of the machinery.

Accord d'entreprise en faveur de l'emploi et maintien en emploi des personnes en situation de Handicap

Répondre à notre obligation d'emploi : accord d'entreprise agréé.

L'avantage essentiel à la conclusion d'un accord agréé est l'engagement dans la mise en œuvre d'une politique pérenne d'emploi des personnes handicapées en :

- Développant des actions et des pratiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées ou devenues handicapées, salariées de l'entreprise.
- Ayant un budget vous permettant de mettre en place ces actions.

Les volets d'un accord agréé

Plan d'embauche

**Plan de maintien
en emploi**

**Volets obligatoires avec objectifs quantitatifs
et qualitatifs**

**Actions de
sensibilisation**

**Actions de
pilotage et de
suivi**

**Volets supplémentaires possibles (25% du
budget maximum)**

Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

Les bénéficiaires de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) inscrits à l'article L5212-13 du Code du travail sont :

- les **travailleurs reconnus handicapés (RQTH)**
- les **victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP)** ayant entraîné une **incapacité permanente (IPP)** au moins égale à **10 %** et **titulaires d'une rente**
- les **titulaires d'une pension d'invalidité** qui **réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain** ;
- les **anciens militaires** titulaires d'une **pension militaire d'invalidité** ;
- les **sapeurs-pompiers volontaires** bénéficiaires d'une **allocation ou d'une rente d'invalidité** ;
- les **détenteurs de la Carte mobilité inclusion (CMI)** mention « **Invalidité** » ;
- les bénéficiaires de l'**Allocation aux adultes handicapés (AAH)**.

Accord relatif à l'emploi et l'intégration des personnes en situation de Handicap 2024 – 2026 - 4 volets & 7 objectifs

Plan de maintien en emploi

OBJECTIF 1 :
Prévenir, détecter et anticiper afin de maintenir en emploi

OBJECTIF 2 :
Développer la carrière des salariés en situation de Handicap

Plan d'embauche

OBJECTIF 3 :
Recruter entre 5 et 8 salariés en situation de handicap dans les postes ouverts et en alternance par an dont au moins 3 CDI

OBJECTIF 4 :
Mettre en place de bonnes conditions d'intégration pour les salariés en situation de Handicap

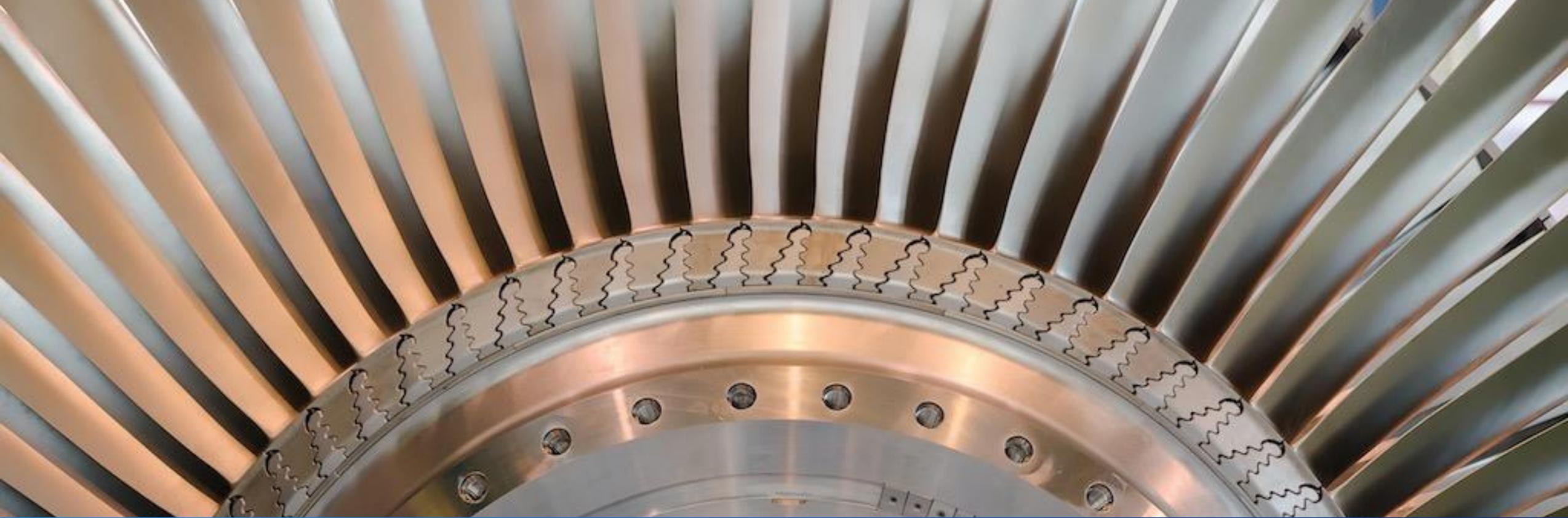
Pilotage et sensibilisation

OBJECTIF 5 :
Piloter le projet de Politique Handicap en recrutant un Responsable Mission Handicap

OBJECTIF 6 :
Sensibiliser tous les salariés au Handicap au travail

Emploi indirect

OBJECTIF 7 :
Continuer à soutenir l'emploi indirect et maintenir la collaboration avec le secteur protégé et adapté



Rôle de la Mission Handicap



Rôle de la Mission Handicap



- ✓ Déployer les mesures de l'accord d'entreprise relatif à l'emploi et maintien en emploi des personnes en situation de Handicap



- ✓ Accompagner tous les acteurs de l'entreprise sur les questions liées au Handicap au travail



- ✓ Promouvoir la politique Handicap en interne et en externe

A close-up, low-angle shot of a large industrial turbine engine. The image shows the intricate, curved blades of the compressor or turbine section, arranged in a radial pattern. The metal surfaces are highly polished and reflect light, creating a sense of depth and complexity. A prominent blue horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing white text. The overall composition is dynamic and emphasizes the scale and precision of the machinery.

Maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap ou ceux qui pourraient le devenir au cours de leur carrière professionnelle.

Accompagnement pour faire reconnaître son handicap

La reconnaissance de votre handicap est une démarche **personnelle et confidentielle**. Nous vous accompagnons à chaque étape en toute confidentialité, **sans connaître ni interférer avec votre situation médicale**.

Accompagnement démarches administratives

L'**assistante sociale** de votre site est là pour vous accompagner dans vos démarches de reconnaissance (première demande ou renouvellement).

Cet accompagnement vise à vous :

- **Expliquer quelle démarche faire selon votre situation**
- **Accompagner dans la constitution du dossier de demande**
- **Indiquer les aides auxquelles vous pouvez prétendre en entreprise mais également à titre privé**

Autorisation d'absence

Afin de faciliter les démarches liées à la reconnaissance de la situation de handicap, **une absence rémunérée sur le temps de travail pourra être autorisée dans la limite de 2 jours par an**, cumulables sur une année civile.

Ces deux jours pourront être demandés soit par les équipes médicosociales ou directement à la Mission Handicap sous réserve de la présentation de justificatifs.

Les aménagements de postes

Un **aménagement de poste** consiste à adapter les conditions de travail, l'environnement ou les outils afin de compenser une situation de handicap et permettre au salarié de réaliser ses missions efficacement. Ces ajustements peuvent être temporaires ou permanents.

Exemples d'aménagements de postes

Aménagement matériel



Fourniture d'équipements ergonomiques **sur site et en télétravail**

Aménagement organisationnel



Télétravail, horaires de travail, missions.

Formation spécifique



Formation sur les postures, coaching...

Prise en charge des équipements personnels

Nous accompagnerons les salariés dans leur **démarche de financement d'aménagements ou équipements personnels** liés à la situation individuelle du salarié en situation de Handicap.

Ces prises en charge interviendront dans les conditions suivantes :

- le salarié demande au moins deux devis d'équipements.
- la prise en charge intervient après remboursement de la sécurité sociale et de la mutuelle et/ou après financement des organismes comme l'AGEFIPH ou la MDPH.

Exemples d'équipements personnels

Appareil auditif



Aide au déplacement



Aides visuelles



Evolution de carrière des salariés reconnus travailleurs handicapés

Afin d'assurer un accompagnement adapté et de soutenir l'évolution de carrière des salariés reconnus travailleurs handicapés, **chaque responsable RH organisera un point individuel avec chaque salarié reconnu travailleur handicapé.**

Lors de cet échange, il sera l'occasion :

- De faire un bilan sur leur parcours et leurs besoins d'évolution
- De leur remettre et expliquer les engagements pris dans l'accord Handicap de l'entreprise.

Nous veillerons à garantir l'équité pour les salariés, tant dans le processus de sélection que dans l'accès aux dispositifs de promotion et aux formations qui y préparent.



Faciliter l'inclusion sociale et professionnelle et recruter des salariés en situation de handicap

Attirer les talents en situation de Handicap : sensibilisation des équipes recrutement, nouveaux réseaux, partenariats spécifiques

Sensibilisation des équipes recrutement

Sensibilisation de l'équipe recrutement à l'inclusion des personnes en situation de handicap en leur fournissant des clés pour aborder l'accord d'entreprise (les avantages prévus par l'accord, l'accompagnement interne) et comment aborder la question du Handicap en entretien.

CVthèques

Inscription à la CVthèque de l'AGEFIPH pour l'équipe recrutement pour sélectionner des profils correspondant à nos offres d'emploi.

A partir de novembre 2024, accès à la CVthèque de Talent Handicap.

Forums pour l'emploi

Partenariat avec des organismes spécialisés dans le recrutement de personnes en situation de Handicap

- Forum Hello Handicap : **23 au 26 avril 2024**
- Forum Emploi Inclusion : **17 octobre 2024**
- Forum Hello Handicap : **22 au 25 octobre 2024**
- Forum Talent Handicap : **8 au 18 novembre 2024**

Offres d'emplois Handi-Accueillante

Nous nous engageons à rédiger systématiquement des offres d'emploi inclusives, garantissant l'égalité des chances et l'absence de toute forme de discrimination.

Mettre en place de bonnes conditions d'intégration pour les salariés en situation de Handicap

Avant toute action d'intégration ou d'adaptation particulière, s'assurer auprès du salarié s'il accepte que l'information soit partagée avec le manager l'objectif étant de **libérer la parole, favoriser les échanges et informer des mesures d'accueil mises en œuvre quand c'est nécessaire.**

Quelques exemples d'actions pour intégrer les personnes en situation de Handicap :

**Aménagement du
poste**

**Sensibilisation de
l'équipe**

**Mise en place de
routines de suivi**



Sensibiliser tous les salariés de l'entreprise au Handicap au travail

Organiser des actions de sensibilisation

Des actions de sensibilisation seront organisées pour tous les salariés sur le handicap au travail. L'objectif est de promouvoir une culture d'inclusion, d'informer sur les possibilités de reconnaissance du handicap, et de sensibiliser aux enjeux pour encourager des comportements bienveillants. Ces actions visent également à partager les bonnes pratiques pour adapter l'environnement de travail et renforcer la collaboration entre tous.

Exemples d'actions de sensibilisation

Conférences



Tables rondes



Faire découvrir son métier



Guide pratique



Formation pour tous les managers de l'entreprise

Seront formés tous les managers et référents des salariés en situation de Handicap de la Société (responsable projets, tuteurs) à la démarche Handicap.

Cette formation portera sur les volets management et recrutement de salariés en situation de handicap avec des outils concrets permettant d'intégrer le salarié et de l'accompagner tout au long de sa carrière.

**Cette formation est obligatoire pour tous les managers,
elle se déroulera sur une journée.**



Soutenir l'emploi indirect et maintenir la collaboration avec le secteur protégé et adapté

Soutenir l'emploi indirect et maintenir la collaboration avec le secteur protégé et adapté

Le secteur adapté et protégé offre la possibilité aux entreprises de sous-traiter certaines activités, mais également d'accueillir des salariés en situation de Handicap au sein de leurs équipes.

L'Entreprise contribue déjà depuis plusieurs années à permettre l'emploi de personnes en situation de handicap en étant partenaire des ESAT Cravanche et ADAPEI pro70. Le montant des prestations pour l'année 2023 est de 365k €.

Quelques exemples de prestations proposées par le secteur protégé et adapté :

- Blanchisserie, Repassage
- Hygiène, Propreté
- Petits déjeuners

Nous encourageons tous les sites à utiliser des prestations de ces organismes spécialisés afin de contribuer à l'emploi indirect des personnes en situation de Handicap.

