



SOCOTEC



**SOCOTEC, UNE ENTREPRISE
HANDI-ACCUEILLANTE !**



ÉDITO

Dans le cadre de son engagement en faveur de la diversité et l'égalité des chances en milieu professionnel, SOCOTEC souhaite aller plus loin et renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap tout au long de leur expérience. Cet engagement constitue une brique clé de nos politiques RH et RSE.

Agir sur la santé et la sécurité au travail, prendre en compte le handicap, améliorer les conditions de travail et le bien-être des salariés : pour SOCOTEC, comme pour ses collaborateurs, c'est un enjeu de conformité, mais aussi et surtout d'engagement collectif en faveur de l'inclusion et de la diversité. Notre taux d'emploi de personnes en situation de handicap chez SOCOTEC en France est de 3,08% de notre effectif total, soit légèrement inférieur au taux d'emploi moyen en France toutes entreprises confondues (3,5%) et inférieur aux 6% exigés par les réglementations.

C'est pourquoi, nous avons mis en place ce support de sensibilisation qui présente les actions visant à accompagner les personnes en situation de handicap dès le recrutement, les écouter pour mieux les accueillir, les maintenir dans l'emploi, développer leurs compétences, ou tout simplement créer des liens sociaux forts avec l'entreprise.

Une consultation des collaborateurs réalisée au premier semestre 2021 a permis de travailler à des propositions revues avec l'AGEFIPH*. Celles-ci seront présentées préalablement aux Représentants du Personnel pour établir avec eux une politique Handicap assumée en 2022 et illustrative de nos engagements RH et RSE. Notre volonté est de proposer un accompagnement de proximité et d'agir avec bienveillance face à chaque situation.

Soyons tous handi-accueillants !

* AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées)
www.agefiph.fr

PRÉAMBULE : L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

1.

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Source www.legifrance.gouv.fr

2.

La loi du 11 février 2005 donne la priorité au travail en milieu ordinaire et affirme le principe de la non-discrimination à l'embauche : les incitations financières et le renforcement des sanctions par la loi impliquent plus grandement les employeurs dans la mise en oeuvre des mesures pour l'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures pour permettre au travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de le conserver et d'y progresser.

Source www.mdph77.fr

6 %
DES EFFECTIFS
FRANCE

Obligation de taux d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) qui concerne tout employeur d'au moins 20 salariés (secteur privé et secteur public)

3,08%

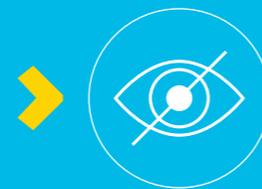
Taux d'emploi moyen de travailleurs handicapés chez **SOCOTEC** en France

3,5%

Taux d'emploi moyen de travailleurs handicapés en France

CHIFFRES CLÉS

LE SAVIEZ-VOUS ?



80%
des handicaps
sont invisibles



24%
de la population active
est en situation de handicap



PARMI LES GRANDES FAMILLES DE HANDICAPS :

Les handicaps moteurs touchent 2 à 3 % de la population active

Les handicaps sensoriels touchent 11,4 % de la population active

Les handicaps intellectuels ou mentaux touchent 6,6 % de la population active



82% des handicaps sont acquis au cours de la vie

Source : <https://www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes-99935>

QUE SIGNIFIE ÊTRE HANDI-ACCUEILLANT ?



CE QUE NOUS FAISONS, CONFORMÉMENT À LA LOI

Toutes nos offres d'emploi sont
handi-accueillantes et ouvertes
aux personnes en situation de handicap

Nous adaptons notre processus
de recrutement dans le cas d'un handicap
déclaré par le candidat

Nos recrutements sont uniquement
basés sur des critères de compétences,
de motivation !

Tout collaborateur ayant déclaré son handicap
fera l'objet d'une écoute attentive sur les
besoins d'adaptation à son poste de travail

QU'EST-CE QUE LA RQTH ? (LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ)

Tout au long de sa vie, chacun peut rencontrer des difficultés ou restrictions pour exercer son activité professionnelle en raison de problèmes de santé (maladie, handicap). Cela peut mener à une restriction d'aptitude à son poste de travail, de manière temporaire ou définitive, partielle ou totale. Avec la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), le collaborateur peut obtenir des aides spécifiques de l'entreprise.

COMMENT ?

Sur la base du volontariat, chaque collaborateur peut déclarer sa qualité de personne en situation de handicap. Ceci dès son entrée dans l'entreprise ou en cours de carrière.

Cette information est strictement confidentielle : seul le médecin du travail, la fonction Ressources Humaines et le référent Mission Handicap (voir contact au dos de ce document) de SOCOTEC peuvent y avoir accès.

La RQTH est délivrée, après étude du dossier par un organisme, pour un temps donné (trois, cinq ou dix ans).



**C'EST PRATIQUE ! À CHAQUE ÉTAPE,
LA MISSION HANDICAP DE SOCOTEC
OU LE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT
VOUS AIDER**





idées reçues

- La plupart des handicaps sont acquis à la naissance.

82% des déficiences sont acquises à l'âge adulte.

Par handicap, il faut entendre, maladies invalidantes légères ou lourdes (asthme, cancer, diabète, paraplégie, etc.), handicaps sensoriels ou problématiques motrices (lombalgie, hernie discale, etc).

- Une RQTH m'empêchera d'évoluer.

Au contraire, une RQTH est un réel avantage pour anticiper et favoriser votre maintien dans l'emploi.

Cette reconnaissance permettra à SOCOTEC de mettre en oeuvre des mesures de compensation dans le but de conserver votre emploi ou encore de vous former.

- Recruter une personne handicapée nécessite d'aménager son poste.

Moins de 15% des intégrations nécessitent un aménagement ou une adaptation de l'environnement de travail.

C'est le médecin du travail qui détermine l'aptitude de la personne sur le poste et il préconise les aménagements spécifiques.

VOS CONTACTS

MISSION HANDICAP



Gilles Delteil
Responsable de
la mission handicap



Pascale Labattut
Directrice des relations
sociales



Chloé Feretti-Prevost
Responsable
du recrutement



Karl Van Cassel
Responsable
des Achats



Léa Poucan
Support Mission
Handicap

AUTRES INTERLOCUTEURS



Médecin du travail



Représentants
du personnel



Représentants
RH locaux

Pour en savoir plus :

<https://www.socotec.fr/a-propos-de-socotec/responsabilite-societale-de-l-entreprise>