



SOCOTEC

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



Scannez le QR code pour en savoir plus sur les engagements RSE de SOCOTEC



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 professionnelle. 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.

SOCOTEC a signé le 25 mai 2023 un accord relatif à la Politique Handicap Groupe avec les 3 organisations syndicales représentatives (CFDT, CFTC et CGT) et obtenu son agrément lui permettant de mettre en place son programme pour les 3 années à venir.

L'ensemble des actions prévues qui seront menées visent à améliorer notre capacité d'accueil et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, soit un taux d'emploi de plus de 25% par rapport à 2022 pour un objectif de 3,8%, au-dessus du taux d'emploi moyen des entreprises du secteur des services aux entreprises en France (3,5%).

Ce support de sensibilisation présente l'ensemble des 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.

Notre volonté est de proposer un accompagnement de proximité et d'agir avec bienveillance face à chaque situation.

Soyons tous handi-accueillants !

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)

3,09%

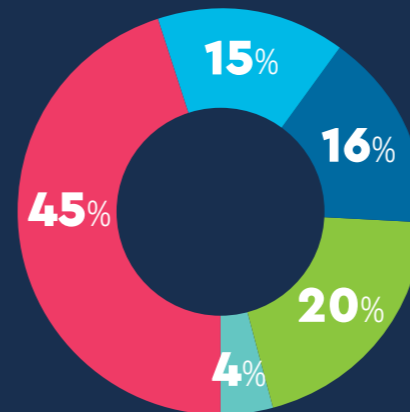
Taux d'emploi moyen de travailleurs handicapés chez **SOCOTEC**

3,5%

Taux d'emploi de travailleurs handicapés du secteur des services aux entreprises

LES GRANDES FAMILLES DE HANDICAP

LE SAVIEZ-VOUS ?



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

- **Maladies invalidantes**
Affection chronique ou aiguë : maladies respiratoires, digestives, parasitaires, maladies infectieuses, diabète, maladies cardiovasculaires, maladie de Crohn, fibromyalgie, cancer, asthme...
- **Déficiences mentales**
Déficiences intellectuelles : QI < 69.
Troubles cognitifs : dyslexie, dysphasie, dyspraxie, dyscalculie, dysorthographe, troubles de l'attention...
- **Déficiences motrices**
Ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité : rhumatisme, arthrose, hémiparésie, parapésie...
- **Déficiences psychiques**
Troubles pouvant se traduire à certains moments par des comportements déroutants pour les autres car éloignés des conduites convenues et habituelles : bipolarité, dépression chronique, TOC, phobies...
- **Déficiences sensorielles**
Déficiences auditives : 4 niveaux de surdité légère/moyenne/sévère/profonde.
Déficiences visuelles : une perte visuelle entraîne une incapacité dans l'exécution d'une ou plusieurs activités.
3 types de difficultés visuelles : atteinte de la vision périphérique, vision floue, atteinte de la vision centrale.

QUE SIGNIFIE ÊTRE HANDI-ACCUEILLANT ?



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 et 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 un accompagnement adapté et 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, les responsables Ressources Humaines qui sont également Référents Handicap et la 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, dix ans ou à vie).

“ C'EST PRATIQUE ! À CHAQUE ÉTAPE, VOTRE RRH QUI EST AUSSI RÉFÉRENT HANDICAP OU LE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT VOUS AIDER ”



À SAVOIR

En dehors de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), le statut de « travailleur handicapé » permettant notamment de bénéficier des services et aides financières est accordé aux :

- Titulaires de la Carte de mobilité inclusion (CMI) mention invalidité
- Titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH)
- Titulaires d'une pension d'invalidité (sous certaines conditions)
- Victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %



idées reçues

» « La plupart des handicaps sont acquis à la naissance »

1 personne sur 2 est handicapée suite à un accident ou une maladie professionnelle.

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.

LES 4 GRANDS AXES DE NOTRE POLITIQUE HANDICAP

SOCOTEC a signé le 25 mai 2023 un accord relatif à la Politique Handicap Groupe et obtenu son agrément pour la mise en place d'un programme pour les 3 années à venir (renouvelable 3 ans supplémentaires).

L'ensemble des actions menées visent à améliorer notre capacité d'accueil et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, soit un taux d'emploi de plus de 25% par rapport à 2022.

Le saviez-vous ?

Etre agréé, c'est être en mesure d'incorporer le handicap à tous les aspects de sa politique d'intégration et de maintien dans l'emploi. Seulement **12%** des entreprises ont signé un accord agréé, SOCOTEC en fait partie.

1

LE RECRUTEMENT

L'objectif est de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap afin de nous ouvrir à de nouveaux profils et de nouvelles compétences par les actions suivantes :

- Ouverture de tous les postes aux personnes en situation de handicap
- Sensibilisation et formation de tous nos recruteurs à la diversité et à la non-discrimination
- Développement des sources de recrutement de personnes en situation de handicap avec par exemple notre participation à des salons dédiés aux travailleurs handicapés tel que HelloHandicap
- Augmentation des recrutements d'alternants et de stagiaires en situation de handicap
- L'entreprise s'est donc fixé comme objectif de recruter plus de 40 personnes en situation de handicap (en contrats de CDI, CDD ou en alternance)

2

L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION

L'objectif est de changer le regard sur les salariés en situation de handicap en expliquant que le handicap est une opportunité de diversité pour l'entreprise et de faciliter leur intégration par les actions suivantes :

- Formation des personnes en charge de la Mission Handicap dans l'entreprise d'ici la fin 2023, des Référents Handicap et des Correspondants Handicap des CSE
- Sensibilisation de tous les collaborateurs notamment pendant la SEEPH où tous les jours chacun est invité à en savoir plus sur le handicap
- Formation des managers dès 2024
- Accompagnement par le Référent Handicap au travers d'entretiens dédiés et dans les différentes démarches



3

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'objectif est de conserver l'employabilité des personnes en situation de handicap dans l'entreprise et ainsi maintenir les compétences en interne par les actions suivantes :

- Accompagnement personnalisé des bénéficiaires par leur Référent Handicap
- Aménagement du poste de travail qui peut être lié aux outils de travail, aux horaires, au télétravail, à l'accessibilité des locaux, à l'aide à la mobilité
- Accompagnement dans le cadre d'un reclassement en interne ou en externe
- Prévention du risque de désinsertion professionnelle en maintenant le lien social : pré visite, visite de mi-carrière, rendez-vous de liaison, essai encadré, projet de transition professionnelle

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les collaborateurs titulaires du statut de travailleur RQTH bénéficient :

Dispositions légales (sous certaines conditions) :

- Financement des aides techniques, aménagements de poste ou d'organisation du travail (horaires, rythme,...)
- Financement et adaptation des formations
- Abondement du CPF (800 €/an au lieu de 500 €/an avec un plafond de 8000 € au lieu de 5000 €)
- Possibilité d'un départ anticipé à la retraite

Avantages spécifiques octroyés par SOCOTEC :

- 3 jours de congés, fractionnables en 6 demi-journées pour les démarches en vue d'obtenir sa première RQTH
- 2 jours fractionnables en 2 demi-journées pour un renouvellement
- 2 demi-journées par an pour se rendre chez un spécialiste (audioprothésiste, médecin spécialisé...) pour le suivi de son appareillage ou de la pathologie à l'origine de son handicap

4

LE DÉVELOPPEMENT DE LA COLLABORATION AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

L'objectif est de créer des partenariats de qualité et dans la durée avec des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou des Entreprises Adaptées (EA). Ainsi, à l'instar des initiatives locales mises en place au sein de notre réseau d'agences, qui font appel à des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) pour des tâches d'entretien, de tri des déchets ou de livraison de repas, SOCOTEC a établi des partenariats et des accords à l'échelle du Groupe.

- **Partenariat avec Ecodair⁽¹⁾ et Emmaüs Connect⁽²⁾**
L'association ECODAIR prend en charge le traitement intégral du matériel informatique et de téléphonie en intégrant des personnes en situation de handicap. Ce matériel est ensuite redistribué à des personnes en situation de précarité par le biais de l'association Emmaüs Connect.
- **Partenariat avec la société GÉDÉAS⁽³⁾ pour l'organisation des visites médicales.**
En 2023, près de 2 000 visites ont ainsi été prises en charge.

(1)Ecodair est une association qui regroupe un ESAT, une Entreprise Adaptée et une Entreprise d'Insertion dont l'activité est le recyclage des matériels informatiques.

(2)Emmaüs Connect accompagne sur les compétences numériques essentielles les personnes en situation de précarité par de la formation ou des équipements à prix solidaire.

(3)GÉDÉAS est une entreprise adaptée agréée par la DREETS, qui compte plus de 80% de collaborateurs en situation de handicap.





VOS CONTACTS



LES INTERLOCUTEURS

- **Les Référénts Handicap** : chaque Responsable des Ressources Humaines (RRH) chez SOCOTEC est Référént Handicap. Ils sont en charge d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap dans l'entreprise et de ce fait sont les interlocuteurs privilégiés des salariés.
- **La mission Handicap Groupe** est constituée des Référénts Handicap de l'entreprise (RRH), de Carole Lanurien, Cheffe de projets RH et Gilles Delteil, Référént Handicap Groupe. Elle a pour mission principale de déployer et d'animer la politique Handicap.
- **Les correspondants Handicap des CSE** peuvent être sollicités par le salarié pour échanger avec les Référénts Handicap de certaines situations et dossiers.



LES AUTRES ACTEURS

- **Les services de Prévention et Santé au travail** (Médecin du travail) assurent un suivi des salariés en situation de handicap dans leurs démarches de demande de reconnaissance et dans les besoins identifiés pour leur aménagement de poste lorsque celui-ci s'avère nécessaire.

➔ L'ensemble des interlocuteurs est disponible sur Intranet. Rubrique SOCOTEC et Moi / Conditions de Travail / Engagement pour l'emploi des Travailleurs handicapés