



Nous sommes  
Handi-Accueillant

## Le vrai handicap pour l'entreprise, C'est le rejet de la différence

S'inscrivant dans une démarche d'entreprise citoyenne et solidaire, en cohérence avec ses valeurs et son histoire, ARKADIN veut refléter la diversité. En effet, aujourd'hui plus de 30 % de la population est en situation de handicap. Au cours de notre vie professionnelle, nous serons près de un sur deux à être confronté à une situation de handicap de manière durable ou définitive. ARKADIN a décidé de la mise en œuvre d'une **politique volontaire d'accueil de la situation de handicap par la signature d'un accord d'entreprise** et de permettre à ceux déjà au sein de l'entreprise de pouvoir travailler dans les meilleures conditions possibles.

### Objectif :

- ARKADIN se donne comme objectif d'atteindre au terme de la durée d'application du présent accord (2014-2016), un taux d'emploi direct d'au minimum 2% de l'effectif de l'entreprise, incluant l'embauche d'au minimum 3 personnes en CDI. Cet objectif à 3 ans est une étape intermédiaire et le but à terme est d'atteindre au minimum un taux d'emploi direct de 6% de l'effectif, conformément à la loi.
- Le principe de cet accord est que toute personne a les mêmes opportunités d'embauche, de formation et d'évolution professionnelle.

### Moyen humain & sensibilisation :

- ARKADIN a désigné un correspondant « hand in cap » par site (Paris et Montpellier) qui est l'interlocuteur privilégié des salariés et qui coordonne l'ensemble des actions prévues dans l'accord.
- ARKADIN formera l'ensemble des managers, les responsables du département des Ressources Humaines, les représentants du personnel à la manière d'aborder sans crainte le sujet de la situation de handicap et sensibilisera l'ensemble du personnel sur ce thème.
- ARKADIN communiquera sur son engagement d'entreprise tant en interne qu'en externe avec le message « Nous sommes une entreprise Hand-in-cap<sup>®</sup> ». ARKADIN fera figurer le logo notamment sur son site internet et sur sa charte mise à disposition de tous les salariés. ARKADIN sensibilisera les salariés en contact avec les clients afin qu'ils puissent répondre aux questions potentielles de ceux-ci sur l'accueil de bénéficiaires et plus largement sur la politique Hand-in-cap<sup>®</sup> d'ARKADIN.

### Recrutement :

- Afin de favoriser les candidatures spontanées de personnes handicapées, ARKADIN publiera sur son site internet une charte intitulée « Nous sommes une entreprise Hand-in-cap<sup>®</sup> » qui résumera les principales mesures contenues dans l'accord.
- ARKADIN privilégiera les partenariats avec les entreprises de travail temporaire, les cabinets de recrutement ou les SSII désireuses de s'associer à la démarche et tiendra compte de leur politique en faveur des personnes handicapées.
- Tous les postes à pourvoir sont ouverts à tous, tant aux personnes qui sont en situation de handicap ou à celles qui ne le sont pas. Dans la mesure du possible, les aménagements de poste seront réalisés pour favoriser l'intégration. Nous serons attentifs aux capacités de mobilité pour les postes demandant comme critère une mobilité importante.
- A l'occasion de l'entretien de recrutement, la situation de handicap est abordée sous forme d'une question ouverte du type : « Nous sommes une entreprise hand-in-cap, si vous avez une restriction d'aptitude et que vous souhaitez l'aborder, vous avez tout le loisir de le faire au cours de cet entretien ». Les seuls critères d'embauche sont les compétences et la personnalité du futur salarié. ARKADIN s'interdit toute discrimination positive.

- Lorsqu'un candidat fait mention qu'il est titulaire d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), il lui sera demandé quels sont les éventuels aménagements de poste nécessaires à son activité.
- Conformément à son programme d'accueil des nouveaux embauchés, un parrain appelé « buddy » sera désigné pour faciliter l'intégration de chaque nouvel embauché. Sous réserve de l'accord de ce dernier, le parrain sera informé de la situation de handicap de son filleul. Son rôle sera alors renforcé notamment par une action de sensibilisation et de formation aux problématiques d'insertion des travailleurs handicapés.

#### **Accompagnement en interne :**

- La décision de révéler sa R.Q.T.H. à ARKADIN appartient exclusivement au salarié bénéficiaire. La Direction des Ressources Humaines s'engage à respecter la plus stricte confidentialité pour les salariés qui en font la demande et notamment lorsqu'un bénéficiaire ne souhaite pas que sa hiérarchie soit informée de sa R.Q.T.H. L'éventuel aménagement de poste sera alors présenté à la hiérarchie sans aucun lien avec une R.Q.T.H.
- Tout salarié qui souhaiterait bénéficier d'une R.Q.T.H. pourra être accompagné par ARKADIN dans ses démarches par le correspondant « hand-in-cap » ou par un consultant extérieur dont le coût sera pris en charge par ARKADIN. Cette démarche sera réalisée en lien étroit avec le médecin du travail.
- Dans le cas où le salarié reconnu bénéficiaire aurait informé son manager de sa situation de handicap, le manager abordera avec celui-ci l'adéquation de ses objectifs à sa situation de handicap et l'éventuelle évolution de son état lors des deux entretiens annuels. Si une adaptation devait s'avérer nécessaire, elle devrait alors être apportée en liaison avec le médecin du travail ou le correspondant « hand-in-cap ».
- Le salarié qui a une « reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » a vraisemblablement dans sa vie personnelle des activités où il est aussi en situation de handicap. Prenant en compte cela, ARKADIN propose, à compter de la remise de la RQTH et pendant toute la durée de la validité de celle-ci, de bénéficier du financement d'un Chèque Emploi Service Universel (CESU) de 100€ par mois pour les salariés dont le temps de travail est strictement supérieur à 50% et à 50€ pour ceux qui exercent une activité inférieure ou égale à un mi-temps. Afin que ce CESU soit bien utilisé par les salariés et dans une logique de co-investissement, une participation de 10€ sera demandée au salarié à temps plein et de 5€ par salarié avec un temps de travail inférieur à un mi-temps.
- ARKADIN veillera à favoriser l'accès à la formation des salariés concernés par le champ d'application de l'accord. L'objectif doit être de favoriser leur employabilité sur le long terme.
- En cas d'absence prolongée pour raisons médicales, ARKADIN s'efforcera de maintenir le contact régulièrement avec le salarié absent ou son entourage. ARKADIN s'efforcera d'impliquer le manager et les collègues du salarié absent ; toutefois, il est convenu que le département des Ressources Humaines est responsable du maintien de ces contacts réguliers. L'objectif étant de maintenir au maximum le lien pendant l'absence du salarié. Avant son retour une visite de pré-reprise sera programmée avec le médecin du travail pour envisager, dans quelle mesure et avec quels éventuels aménagements, la reprise du travail pourra se faire.
- Des formations destinées à prévenir les accidents du travail des salariés seront développés en partenariat avec des professionnels (alcoologie et autres addictions, ergonomie du poste de travail et autres).
- Dans l'hypothèse où ARKADIN négocierait un accord sur le télétravail, une attention particulière sera portée aux travailleurs handicapés reconnus.

#### **Sous-traitance :**

- Dans la mesure du possible ARKADIN favorisera la sous-traitance avec le secteur protégé, c'est-à-dire les Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT), à défaut avec le secteur ordinaire des Entreprises adaptées (EA) ou toutes autres entreprises qui œuvrent dans le conseil ou la formation sur le sujet du handicap.
- Une partie de la taxe d'apprentissage sera versée à des ESAT ou des EA avec lesquels la société collabore, ainsi que ceux qui accueillent des enfants du personnel.

Olivier de PUYMORIN, Président