

Accord en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap

L'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC)

Représentée, ci-après, par

en sa qualité de Directeur général, dûment habilité à cet effet,

d'une part,

Et

Délégué syndical Fédération - C.F.D.T. – P.S.T.E

Déléguée syndicale F.O – A.P.E.C

Déléguée syndicale S.N.C.S.E – CFE-C.G.C

Membres du personnel, Délégués syndicaux de l'APEC,

Ci-après dénommés « les Organisations Syndicales »

d'autre part,

Table des matières

PREAMBULE	4
CHAMP D'APPLICATION, PERIMETRE ET OBJET DE L'ACCORD	6
PREMIERE PARTIE : ROLE ET ENGAGEMENT DES DIFFERENTS ACTEURS	6
ARTICLE 1 : Les acteurs internes.....	7
ARTICLE 2 : Les acteurs externes.....	9
DEUXIEME PARTIE : RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	10
ARTICLE 3 : Les engagements visant à favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap	10
Article 3.1. L'accessibilité de l'Apec aux personnes en situation de handicap	10
Article 3.2. La participation à des évènements de recrutements spécifiques au handicap.....	11
Article 3.3. L'insertion des jeunes en situation de handicap.....	11
Article 3.4. Le recours à d'autres formes d'emploi	12
ARTICLE 4 : L'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap	12
Article 4.1. L'information des nouveaux arrivants sur le handicap.....	12
Article 4.2. L'évaluation des conditions d'accueil d'une personne en situation de handicap	13
Article 4.3. L'intégration d'une personne en situation de handicap au sein d'une équipe	13
TROISIEME PARTIE : MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DYNAMISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	14
ARTICLE 5 : Les actions en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	14
Article 5.1. L'identification des personnes en situation de handicap	14
Article 5.2. L'appui aux démarches de reconnaissance de situations de handicap	14
Article 5.3. Les aménagements et aides destinés aux collaborateurs en situation de handicap..	15
ARTICLE 6 : La dynamisation du parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap	15
Article 6.1. L'accès aux formations des collaborateurs en situation de handicap	16
Article 6.2. La sécurisation des parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap	16
QUATRIEME PARTIE : PREVENTION LIEE A L'APPARITION OU A L'EVOLUTION DES SITUATIONS DE HANDICAP	17
ARTICLE 7 : Le suivi de l'état de santé des collaborateurs	17
ARTICLE 8 : Les actions de prévention liées à la santé	17
CINQUIEME PARTIE : AUTRES MESURES	18
ARTICLE 9 : Le soutien au secteur protégé et adapté	18
ARTICLE 10 : Les mesures en faveur des collaborateurs parents d'enfants en situation de handicap ou dont le conjoint/concubin/partenaire lié par un PACS est en situation de handicap	18
SIXIEME PARTIE : EVOLUTION DES REPRESENTATIONS AUTOUR DU HANDICAP	19
ARTICLE 11 : La poursuite et le développement des actions de formation	19

ARTICLE 12 : La poursuite et le développement des actions de sensibilisation	20
DISPOSITIONS FINALES	21
Article 13 : Les modalités de déploiement du présent accord.....	21
ARTICLE 14 : Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	21
ARTICLE 15 : Révision de l'accord.....	21
ARTICLE 16 : Dépôt et publicité.....	22

PREAMBULE

Engagée depuis plusieurs années sur la thématique du handicap, l'Apec souhaite poursuivre cette dynamique en traitant plus globalement de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Le précédent accord portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap du 31 mai 2017 a en effet porté ses fruits - *le taux d'emploi des personnes en situation de handicap à l'Apec a notamment fortement augmenté ces dernières années (2019 : 4,4 %, 2020 : 5,5 %, et 2021 : un taux estimé autour de 5,7 % en attente de confirmation)* - et nécessite que les actions déployées se poursuivent et s'enrichissent.

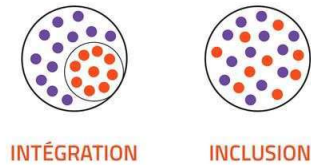
La thématique du handicap s'inscrit par ailleurs dans le cadre du déploiement de l'accord pour une nouvelle dynamique du dialogue social à l'Apec du 11 février 2021 (article 10).

Les parties s'engagent, au sein du présent accord, dans une volonté commune qui repose sur les principes suivants qui guideront leurs actions en la matière :

- Être exemplaire sur le sujet du handicap : la nature même de l'Apec, son statut associatif, ses missions et sa raison d'être¹, impliquent que cette dernière soit engagée en la matière.
 - **Sur le plan interne**, de nombreuses actions ont d'ores et déjà été déployées et se poursuivent (recrutement de personnes en situation de handicap, développement de la communication, mise en place d'un référent diversité et de correspondants diversité, participation à des salons dédiés de recrutement, achats auprès du secteur adapté...). Le présent accord, qui traite uniquement du plan interne, a pour ambition d'aller plus loin et de permettre l'inclusion des personnes en situation de handicap. Il aura aussi comme enjeu de rendre visibles ces actions, concourant par ailleurs à la marque employeur (par exemple : sur le site dédié au recrutement interne, sur les offres d'emploi internes...)
 - **Sur le plan externe**, et n'ayant pas d'offre de services spécifique à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'Apec a développé ces dernières années un réseau de relations partenariales et institutionnelles avec des acteurs dédiés à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle a également mis en place différentes actions pour permettre l'accessibilité aux services aux personnes en situation de handicap (accessibilité du site apec.fr, mise en place de solutions spécifiques notamment pour l'accès aux services de conseils pour des personnes en situation de déficience auditive, captation de la donnée « RQTH »).
- Développer une culture autour de « l'inclusion tout au long de la vie des personnes en situation de handicap » : jusqu'à présent, le handicap était principalement traité à

¹ Raison d'être de l'Apec : « *Accompagnant les mutations du travail et de l'emploi, l'Apec s'engage pour une action efficace, inclusive et prospective au service de l'intérêt général et du dynamisme des territoires, pour les cadres, les jeunes diplômés et les entreprises* ».

travers la notion « d'intégration », qui implique l'adaptation des personnes en situation de handicap à un système global « ordinaire ». La notion d'inclusion est différente et va beaucoup plus loin : ce n'est pas aux personnes en situation de handicap de s'adapter, mais à l'ensemble des salariés, faisant de la diversité la « norme » :



Concrètement, cela nécessite pour l'Apec d'accueillir chaque collaborateur dans le respect de ses différences, considérant également la différence comme une richesse pour le collectif. Cela implique d'engager toutes les parties prenantes au sein de l'Apec afin de changer le regard sur le handicap et « libérer la parole ».

- Assurer le maintien dans l'emploi et la dynamisation des parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap : tous les collaborateurs doivent pouvoir accéder à des conditions de travail et à une organisation de travail « adaptées » : cela consiste à prendre en compte les situations de handicap connues pour adapter au besoin les conditions et l'organisation du travail (aménagement de poste, temps de travail, conditions d'exercice du métier, organisation des réunions...). Les actions menées sur le handicap doivent également concourir à sensibiliser les collaborateurs qui pourraient faire reconnaître leur handicap en les accompagnant sur le sujet, de manière à le prendre en compte dans l'organisation du travail.
- Poursuivre la dynamique positive sur l'évolution du taux d'emploi des personnes en situation de handicap (OETH) tout en continuant à soutenir le secteur adapté et protégé : depuis la signature du dernier accord portant sur le handicap, le taux OETH a augmenté et se rapproche fortement du taux de 6 %. Cette donnée constitue un repère important en ce qu'il reflète dans une certaine mesure les résultats de la politique handicap de l'Apec : cette augmentation est liée d'une part à l'augmentation du nombre de collaborateurs porteurs d'un handicap, dont le handicap a été reconnu et déclaré à l'employeur, et d'autre part au nombre de recrutements de personnes en situation de handicap. Ce taux OETH, du fait des évolutions légales intervenues en 2020, vise désormais uniquement « l'emploi direct ». Pour autant forte de ses valeurs, l'Apec souhaite continuer et amplifier son recours au secteur adapté et protégé dans les achats de prestation externe.
- Développer les actions de prévention liées à l'apparition d'un handicap : le handicap est généralement identifié autour de 6 catégories : handicap moteur, handicap visuel, handicap auditif, handicap mental, handicap psychique, maladies invalidantes². L'Apec a un rôle à jouer, en tant qu'employeur, pour prévenir et détecter les situations à risques et éviter ainsi l'apparition ou l'évolution d'un handicap lorsque cela est possible. Cela nécessite notamment de développer des actions de prévention.

² Source : site internet <https://www.oeth.org/>

- Identifier des indicateurs permettant d'assurer un suivi effectif des mesures mises en place dans le présent accord afin d'en évaluer l'impact : cette dimension est essentielle pour adapter au besoin les mesures en place.

Le présent accord, qui vise à mettre en place des actions en cohérence avec les principes décrits ci-dessus, se structure en 6 grandes parties :

- Première partie - Rôle et engagement des différents acteurs
- Deuxième partie - Recrutement, accueil et intégration des personnes en situation de handicap
- Troisième partie - Maintien dans l'emploi et dynamisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap
- Quatrième partie - Prévention liée à l'apparition ou l'évolution des situations de handicap
- Cinquième partie – Autres mesures (soutien au secteur protégé et adapté et mesures en faveur de collaborateurs parents d'enfants en situation de handicap ou dont le conjoint/concubin/partenaire lié par un PACS est en situation de handicap)
- Sixième partie - Evolution des représentations autour du handicap

CHAMP D'APPLICATION, PERIMETRE ET OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail, pour la totalité des établissements juridiquement dépendants de l'APEC.

Il vise à mettre en place et garantir l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de l'Apec, et à accompagner les collaborateurs d'enfants en situation de handicap ou dont le conjoint/concubin/partenaire lié par un PACS est en situation de handicap.

La notion de handicap au sens du présent accord s'entend de toute situation de handicap reconnue par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ou de toute situation de handicap prise en compte dans le calcul de l'Obligation d'Emploi des Personnes en Situation de Handicap (OETH)³.

Cet accord s'inscrit enfin dans le cadre de l'article L.2242-17 du code du travail.

PREMIERE PARTIE : ROLE ET ENGAGEMENT DES DIFFERENTS ACTEURS

Il existe une pluralité d'acteurs, qui interviennent tant en interne qu'en externe sur la thématique du handicap, et dont l'action ne peut réellement avoir un effet que s'ils agissent en complémentarité, tenant compte de leur rôle et moyens. Cela permet également d'avoir une approche collective des différentes situations.

³ Liste détaillée à l'article L.5212-13 du Code du travail.

ARTICLE 1 : Les acteurs internes

LA DIRECTION

La politique handicap de l'Apec doit être impulsée par la Direction Générale, pleinement engagée à travers les engagements du présent accord.

Le déploiement opérationnel de cet accord s'appuie plus généralement sur l'ensemble des Directions de l'Apec, et plus particulièrement de :

- La Direction des Ressources Humaines et de la RSE, qui accompagne la stratégie de l'entreprise en mettant en avant sa dimension sociale.
- La Direction des Services et du Réseau pour s'assurer notamment de l'accessibilité de nos sites aux personnes en situation de handicap et intervenir sur les aménagements matériels de postes de travail.
- La Direction Administrative et Financière concernant les actions liées à la prise en compte du handicap dans la politique d'achat globale de l'Apec.
- La Direction Communication, considérant la thématique et les nombreuses actions de sensibilisation à mener auprès des collaborateurs, et pour s'assurer de l'accessibilité de nos actions auprès de tous.

LES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

L'Apec engagera des actions pour sensibiliser sur l'intérêt de faire reconnaître son handicap et d'en informer l'employeur. Les salariés sont libres de signaler leur situation de handicap à leur employeur, et d'en faire part à leur manager et/ou leur équipe : cela relève d'une initiative individuelle.

Lorsque la situation de handicap est connue, ils doivent pouvoir faire part de leurs besoins / difficultés, et sont à ce titre pleinement associés en tant qu'acteurs aux différents aménagements qui peuvent leur être proposés en lien avec leur poste et avec l'appui des structures dédiées et des interlocuteurs identifiés dans le présent accord.

Dès lors qu'ils donnent leur accord pour faire connaître leur handicap auprès de leur collectif de travail (et pas uniquement auprès des interlocuteurs RH ou de leur manager), et s'ils sont volontaires en ce sens, ils sont acteurs à part entière des actions de sensibilisation qui pourraient être déployées, en lien avec leur intégration au sein de l'équipe.

LES INTERLOCUTEURS SPECIFIQUEMENT IDENTIFIES SUR LA DIVERSITE

Dans la continuité de l'accord cadre relatif à la diversité signé le 31 mai 2017, des interlocuteurs ont été spécifiquement identifiés comme intervenant sur le champ de la diversité, incluant le handicap, et ont été formés pour cela :

- Un référent diversité
- Des correspondants diversité recrutement

Leurs coordonnées, qui figurent déjà dans le réseau social d'entreprise, seront rappelées à l'occasion des communications qui seront faites sur le handicap.

Ils sont les interlocuteurs privilégiés au sein de la Direction des Ressources Humaines et de la RSE pour faire connaître les enjeux de la diversité aux collaborateurs et répondre à leurs interrogations. Ils ont ainsi pour rôle :

- De relayer les informations en matière de diversité et proposer des actions en lien avec cette thématique.
- D'assurer un premier niveau d'information auprès des collaborateurs qui auraient des questions en matière de diversité.

Les correspondants diversité recrutement interviennent tout particulièrement lors des phases de recrutements des personnes en situation de handicap.

Ils seront à ce titre pleinement associés au déploiement opérationnel du présent accord.

LES REPRESENTANTS AU SEIN DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le Comité Social et Economique, au titre de ses missions sur le champ de la santé, la sécurité et les conditions de travail, doit contribuer à « *l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle* »⁴. La thématique du handicap est également intégrée dans le champ de la consultation annuelle du Comité Social et Economique sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Les représentants de proximité qui interviennent pour promouvoir la santé, la sécurité, l'amélioration des conditions de travail et plus largement la qualité de vie au travail doivent également être associés à cette thématique. Ils auront à ce titre accès comme tous les collaborateurs aux formations qui seront proposées sur le handicap, et sensibilisés aux actions du présent accord à l'occasion d'une prochaine journée de regroupement des représentants de proximité.

LES MANAGERS

Les Managers sont des acteurs clés pour faire vivre la politique handicap au quotidien et localement.

Au-delà de leur nécessaire action dans le déploiement opérationnel de cet accord, sur lequel ils seront accompagnés, ils ont pour rôle à leur niveau de :

- Repérer des situations de collaborateurs qui pourraient être concernés par une situation de handicap.
- S'il existe des situations de handicap connues dans leur équipe : d'accompagner les collaborateurs concernés en veillant à leur intégration au sein de l'équipe et à la bonne adéquation de l'organisation du travail avec le type de handicap concerné, et en

⁴ Extrait de l'article L.2312-9 du Code du travail.

participant aux aménagements éventuels à mettre en place et au maintien dans l'emploi de ce collaborateur.

- En tant que « recruteurs » : ils sont sensibilisés en amont de leurs recrutements sur la thématique du handicap et accompagnés pour s'assurer d'un bon accueil et d'une bonne intégration du collaborateur en situation de handicap nouvellement embauché au sein de l'équipe. Des actions pourront être proposées en ce sens au cas par cas.

Ils seront appuyés dans leurs missions par le référent diversité et les correspondants diversité recrutement.

LE COLLECTIF DE TRAVAIL

Il s'agit des équipes de travail dans lesquelles il existe des collaborateurs en situation de handicap. Dans ces situations, tous les membres de l'équipe ont un rôle à jouer (dès lors que le handicap est connu et que le collaborateur consent à faire état de sa situation) pour intégrer au mieux le collaborateur en situation de handicap au sein du Collectif.

Des actions spécifiques issues du présent accord devront être proposées aux équipes concernées : ces dernières pourront par exemple prendre la forme de sensibilisations spécifiques « sur mesure » au type de handicap concerné et à la situation locale [...]

ARTICLE 2 : Les acteurs externes

LA MEDECINE DU TRAVAIL

La médecine du travail a un rôle essentiel pour assurer l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elle intervient ainsi pour la bonne mise en place d'aménagements de poste selon les besoins identifiés du collaborateur en situation de handicap et pour le suivi de l'état de santé des collaborateurs en situation de handicap afin de s'assurer de l'adéquation du poste du travail avec la situation des collaborateurs concernés dans la durée.

Elle a également un rôle à jouer en participant à la prévention des situations de handicap et de la désinsertion professionnelle, en lien avec la Direction des Ressources Humaines et de la RSE.

Le présent accord sera à ce titre partagé avec la médecine du travail.

LES STRUCTURES SPECIALISEES

Différentes structures externes interviennent spécifiquement sur le champ du handicap : notamment l'AGEFIPH et les structures CAP EMPLOI.

Ces dernières interviennent principalement en lien avec l'Apec sur les aménagements de poste individuels des collaborateurs en situation de handicap.

Il pourra également être fait appel à ces structures pour obtenir un appui dans le déploiement de certaines actions prévues dans le présent accord (supports de sensibilisation...), ainsi que pour identifier de nouveaux dispositifs ou financement qui pourraient utilement être mis en place en interne.

DEUXIEME PARTIE : RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

ARTICLE 3 : Les engagements visant à favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap

Le processus de recrutement s'appuie sur les compétences et respecte le principe de non-discrimination, tel qu'affirmé par l'article L.1132-1 du code du travail, et en particulier vis-à-vis des personnes en situation de handicap.

Pour rappel, la législation impose à ce jour à toute entreprise employant au moins 20 salariés d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif global. Cette obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (OETH), concerne tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat.

Différentes situations entrent dans le champ du calcul de l'OETH (RQTH, invalidité à certaines conditions, victime d'un AT/MP à certaines conditions...).

Le taux OETH est en constante évolution depuis 2019 :

- 2019 : 4,4 %
- 2020 : 5,5 %
- 2021 : environ 5,7 % (sous réserve des modalités de calcul définitives)

Depuis 2019, 7 collaborateurs en situation de handicap ont été recrutés.

Considérant cet indicateur comme essentiel dans le déploiement de la politique handicap à l'Apec, les parties ont pour objectif de maintenir ce taux d'emploi proche de 6 % pendant toute la période d'application de l'accord.

Il est par ailleurs rappelé que l'évolution de ce taux d'emploi tient aussi à la reconnaissance de situations de handicap déjà existantes de collaborateurs en poste à l'Apec et à leur déclaration à l'employeur.

Pour cela, les actions suivantes seront mises en place.

Article 3.1. L'accessibilité de l'Apec aux personnes en situation de handicap

En conformité avec les dispositions légales, l'Apec devra s'assurer de l'accessibilité de l'ensemble des locaux aux personnes en situation de handicap. Il est à ce titre rappelé qu'un registre d'accessibilité est à la disposition des collaborateurs sur chaque site Apec.

Un document comprenant l'état des lieux de l'accessibilité des sites Apec sera partagé avec les membres de la CSSCT et les représentants de proximité.

Cet élément devra être particulièrement pris en compte en cas de travaux ou de déménagements dans de nouveaux locaux.

L'Apec s'engage par ailleurs à faciliter l'accès à l'information et aux moyens de communication utilisés en interne pour les personnes en situation de handicap (réseau social interne, vidéos internes sous-titrées...).

Article 3.2. La participation à des évènements de recrutements spécifiques au handicap

L'Apec participe depuis plusieurs années à des salons de recrutements spécialisés dans le handicap (Hello Handicap, ...).

C'est notamment par ce canal qu'ont été recrutées des personnes en situation de handicap ces dernières années.

Fort de ce constat, l'Apec poursuivra ces participations et développera son action à travers notamment :

- Sa participation à des salons spécialisés dans le handicap, ou dans lesquels cette thématique est traitée.
- Sa participation à des évènements nationaux en lien avec le handicap.
- L'utilisation de moteurs de recherche spécialisés dans la recherche de candidatures de personnes en situation de handicap.
- La mobilisation du réseau pour identifier ce type de candidatures.
- La mise en réseau avec des structures spécialisées (missions locales...).

Plus largement l'Apec s'appuiera sur ses partenariats (notamment avec l'AGEFIPH et Cap Emploi) pour diversifier les canaux de recrutements et toucher plus facilement des personnes en situation de handicap.

Article 3.3. L'insertion des jeunes en situation de handicap

Les parties souhaitent favoriser l'insertion dans l'emploi des jeunes en situation de handicap : cela suppose de pouvoir impliquer les personnes concernées le plus en amont possible en les familiarisant avec le monde du travail.

Elles souhaitent également pouvoir améliorer la qualification des personnes en situation de handicap en leur permettant de compléter leur cursus par une expérience professionnelle concrète. Il apparaît en effet qu'une minorité de jeunes en situation de handicap accède à l'enseignement supérieur⁵.

⁵ En 2019, 1,69 % de jeunes en situation de handicap dans les établissements d'enseignement supérieur publics selon le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Pour cela, elles souhaitent mettre en place les actions suivantes :

- **Développer l'accès aux stagiaires en situation de handicap (stages « découverte » ...)** : à cet effet des partenariats seront recherchés avec des structures spécialisées.
- **Développer l'accueil d'alternants en situation de handicap** : l'Apec accueille à ce jour 31 alternants, dont 2 en situation de handicap, et s'est engagée à atteindre 46 alternants sur la période 2021/2022 : des actions seront menées en ce sens auprès des Universités et des écoles, notamment par le biais des Missions Handicap lorsqu'elles existent, et également auprès d'Associations dédiées, afin de cibler des jeunes en situation de handicap.

Article 3.4. Le recours à d'autres formes d'emploi

Il existe d'autres formes d'emploi « direct » entrant dans le cadre de l'OETH et pouvant concourir à développer l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Intérim :

Les structures de travail temporaire avec lesquelles travaille l'Apec seront sensibilisées à la politique handicap de l'Apec : une attention particulière sera portée à ce titre, à compétences égales, aux intérimaires en situation de handicap.

Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) :

Considérant que ce dispositif peut permettre à une personne de monter en compétences et de développer ses compétences, les parties souhaitent s'en saisir pour accueillir des personnes en situation de handicap.

Convention d'insertion professionnelle (CIP) :

Des conventions d'insertion professionnelle peuvent être conclues avec des sportifs de haut niveau afin de leur permettre d'exercer une activité professionnelle en complément de leur activité sportive. L'Apec s'engage à étudier ce type de conventions pour accueillir au moins un sportif de haut niveau en situation de handicap. Au-delà de l'impact sur l'insertion dans l'emploi de ces personnes, cela peut également constituer une action intéressante pour communiquer sur le sujet auprès des collaborateurs de l'Apec et valoriser cette action en interne et externe.

ARTICLE 4 : L'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap

Article 4.1. L'information des nouveaux arrivants sur le handicap

L'Apec propose à tout nouveau collaborateur un parcours d'intégration articulé autour de rencontres et de formations pour faciliter les prises de poste.

Chaque nouveau collaborateur est également destinataire d'un livret d'accueil comportant les principales informations pour préparer au mieux son arrivée.

Le livret d'accueil a été à ce titre enrichi sur la dimension du handicap en intégrant les différents contacts utiles en interne et les dispositifs existants et mobilisables. Il sera complété de la référence au présent accord.

Article 4.2. L'évaluation des conditions d'accueil d'une personne en situation de handicap

Les conditions d'environnement professionnel et personnel seront évaluées avant la prise de fonction d'une personne en situation de handicap.

Tous les acteurs concernés devront être associés (recruteur, référent diversité, manager, médecin du travail, structures dédiées, collaborateur concerné) pour examiner les besoins éventuels :

- d'adaptation du poste de travail, compte tenu des indications du médecin du travail,
- de formation,
- d'assistance,
- de soutien de l'équipe d'accueil et du manager, au regard des spécificités des restrictions identifiées.

Cette évaluation devra dans la mesure du possible avoir eu lieu (toutes les actions ne dépendant pas que de l'Apec) en amont de l'accueil du collaborateur.

Un point d'étape sera organisé avec le collaborateur concerné, le manager et le référent diversité dans un délai maximum d'un mois après la prise de poste pour faire le point sur sa situation professionnelle et son intégration au sein de l'équipe.

Tout collaborateur concerné pourra également s'adresser dans ce cadre à un représentant du personnel qui pourra l'orienter vers les interlocuteurs traitant plus spécifiquement de ces sujets, et l'informer sur les dispositifs issus du présent accord.

Article 4.3. L'intégration d'une personne en situation de handicap au sein d'une équipe

Certains types de handicap peuvent nécessiter des ajustements / aménagements dans l'organisation du travail au sein d'une équipe.

Les managers concernés par l'intégration d'une personne en situation de handicap au sein de leur équipe devront bénéficier d'une formation spécifique sur le sujet.

Plus largement, et selon la situation, la personne en situation de handicap nouvellement recrutée peut avoir besoin d'un accompagnement plus approfondi lors de sa prise de poste, impliquant également un soutien du collectif de travail.

A cet effet, et sous réserve de l'accord du collaborateur concerné et du type de handicap, l'équipe dans laquelle il sera accueillie sera, avec l'appui du référent diversité, sensibilisée au handicap et à ses impacts.

Cela permettra d'une part d'intégrer au mieux le nouveau collaborateur dans l'équipe, et d'autre part de sensibiliser plus globalement l'équipe sur le sujet du handicap.

Toutes ces démarches seront conditionnées à l'accord préalable du collaborateur concerné quant à l'information relative à sa situation de handicap.

TROISIEME PARTIE : MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DYNAMISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

ARTICLE 5 : Les actions en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

L'Apec s'engage à mettre en œuvre les moyens permettant le maintien en activité de tous les collaborateurs en situation de handicap à travers les mesures suivantes.

Article 5.1. L'identification des personnes en situation de handicap

La mise en œuvre d'actions en soutien au maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap nécessite que la situation de handicap soit connue.

Or cette dernière n'est pas toujours connue :

- Les collaborateurs en situation de handicap peuvent ne pas avoir souhaité jusque là communiquer cette information à l'Apec (Ressources Humaines et manager).
- Certains collaborateurs peuvent se trouver dans une situation permettant la reconnaissance d'une situation de handicap, sans en avoir pleinement conscience ou sans en percevoir l'intérêt.

Depuis plusieurs années, de nombreuses actions et sensibilisations ont été menées auprès de l'ensemble des collaborateurs sur le sujet : ces dernières seront poursuivies afin de lever les freins éventuels pour aborder des situations de handicap, et communiquer sur l'intérêt de voir sa situation reconnue par l'Apec (aménagement de poste, aides, dispositions du présent accord...) et plus généralement (retraite, aides financières,...).

Le médecin du travail participe également pleinement à l'identification des situations de handicap dans le cadre de ses missions.

Les collaborateurs en situation de handicap pourront s'ils le souhaitent bénéficier d'un accompagnement plus régulier par le référent diversité.

Article 5.2. L'appui aux démarches de reconnaissance de situations de handicap

Différents acteurs interviennent pour informer et accompagner les collaborateurs souhaitant lancer une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :

- Des acteurs internes (Représentants du personnel, Direction des Ressources Humaines et plus particulièrement le référent diversité et les correspondants diversité recrutement)
- Des acteurs externes (structures spécialisées : Maisons Départementales des Personnes Handicapées, service de prévention et de santé au travail (médecin, assistant(e) social(e)...).

Les actions suivantes seront par ailleurs mises en place auprès des collaborateurs qui souhaiteraient engager une démarche de RQTH :

- Ils pourront s'ils le souhaitent bénéficier d'un accompagnement externe individualisé pour effectuer la démarche de RQTH (montage du dossier, orientation vers les structures spécialisées, suivi tout au long de la démarche, appui psychologique...)
- Ils disposeront d'un temps dédié lié à cette démarche de RQTH : une autorisation d'absence avec maintien de rémunération de 2 jours mobilisables sur la période liée à la démarche de RQTH, puis, une fois la RQTH obtenue, une autorisation d'absence avec maintien de rémunération de 2 jours par an pour les démarches administratives liées à leur situation de handicap. Ces absences devront donner lieu à la production de justificatifs (une liste de justificatifs sera donnée à titre indicatif dans le réseau social d'entreprise). Elles seront par ailleurs considérées comme du temps de travail pour l'acquisition des congés et JRTT. Ces journées pourront être prises par demi-journées.

Article 5.3. Les aménagements et aides destinés aux collaborateurs en situation de handicap

Les collaborateurs en situation de handicap pourront bénéficier d'aménagements de poste, tenant compte de l'organisation de l'activité et des recommandations du médecin du travail et de tout organisme externe spécifiquement mandaté pour cela (CAP EMPLOI...).

Ces aménagements, qui doivent être validés par la médecine du travail et être compatibles avec les activités confiées, peuvent être de différente nature :

- Aménagement du poste de travail : mise à disposition d'équipements ou de matériel spécifique
- Aménagements en lien avec l'organisation du travail (temps de travail...)
- Aménagements liés aux modes de transport si nécessaire en complément des dispositifs déjà existants (par la Commune, le Département...)

Il est par ailleurs convenu de prendre en compte spécifiquement la situation des collaborateurs en situation de handicap dans le cadre de la négociation à venir sur le télétravail.

Enfin, les régimes de prévoyance / frais de santé / dépendance actuellement en place à l'Apec intègrent différentes aides pouvant être mobilisables pour les collaborateurs en situation de handicap : ces aides seront valorisées dans les actions de communication dédiées.

ARTICLE 6 : La dynamisation du parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap

Le handicap peut survenir à tout moment de la vie professionnelle et doit être pris en compte pour ne pas pénaliser le déroulement de carrière des collaborateurs concernés.

L'Apec réaffirme sa volonté de permettre à tous les salariés, quel que soit leur profil, d'accéder à la formation professionnelle considérée comme un véritable outil de progression professionnelle et permettant de sécuriser les parcours professionnels.

Article 6.1. L'accès aux formations des collaborateurs en situation de handicap

Les collaborateurs en situation de handicap ont par définition accès à l'ensemble des formations proposées aux collaborateurs exerçant le même emploi, leur permettant de développer leurs connaissances et compétences, en lien avec leurs perspectives d'évolution professionnelle.

Un suivi particulier de l'accès aux formations des collaborateurs en situation de handicap sera effectué dans le cadre des données de bilan du plan de développement des compétences.

En cas de difficulté pour le collaborateur concerné pour suivre une session de formation pour des raisons matérielles liées à son handicap, des moyens seront mis en place pour adapter les conditions de la formation, ou envisager son report ultérieur dans des conditions adaptées.

Si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement générant de la fatigue telle que ressentie et exprimée par le collaborateur en situation de handicap, ce dernier bénéficiera à sa demande de la prise en charge financière d'une nuit supplémentaire à proximité du lieu de formation, la veille ou à l'issue de la formation. Les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires éventuels seront pris en charge par l'entreprise en sollicitant le cas échéant les aides existantes.

Article 6.2. La sécurisation des parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap

Les collaborateurs en situation de handicap bénéficient, comme tous les collaborateurs de l'Apec, de l'ensemble des outils et dispositifs nécessaires au bon déroulement de leur carrière professionnelle. Le handicap ne doit pas constituer un frein dans le parcours professionnel des collaborateurs.

Afin de s'assurer de cela, un indicateur spécifique sera intégré, tout en préservant l'anonymat et la confidentialité, dans les données sociales de suivi des mobilités. Ces données seront également intégrées dans la BDESE.

Sera étudiée la possibilité d'intégrer un critère lié au handicap dans le cadre de l'étude sur l'évolution de carrières femmes/hommes qui va être conduite en 2022 en application de l'article 2 de l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 25 mai 2021. Cette prise en compte devra préserver l'anonymat et la confidentialité des personnes concernées en situation de handicap.

Enfin, en cas de projet de réorganisation, la mobilité des collaborateurs en situation de handicap fera l'objet d'une attention particulière.

La négociation à venir sur la gestion des emplois et des parcours professionnels prendra en compte la nécessité d'assurer l'accès aux collaborateurs en situation de handicap à l'ensemble des dispositifs de déroulement de carrière et pourra intégrer un focus sur les personnes en

situation de handicap dans le cadre du suivi des évolutions de carrière (par exemple dans le cadre de revues annuelles RH).

QUATRIEME PARTIE : PREVENTION LIEE A L'APPARITION OU A L'EVOLUTION DES SITUATIONS DE HANDICAP

Les différentes actions qui seront menées en vue d'identifier les personnes en situation de handicap ou susceptibles de l'être (article 5 du présent accord) concourent à la prévention de l'évolution des situations de handicap. Les parties souhaitent également mettre en place des actions pour agir en anticipation et le plus en amont possible.

ARTICLE 7 : Le suivi de l'état de santé des collaborateurs

A titre de prévention, une attention particulière doit être portée au quotidien aux situations de collaborateurs en situation de handicap.

Cela repose sur un suivi régulier de ces collaborateurs, en abordant, lorsque ce dernier est connu, la question du handicap à l'occasion des dispositifs de suivi de l'activité professionnelle (entretiens annuels notamment...) pour s'assurer de l'adéquation entre la situation de travail et le handicap du collaborateur. Le référent diversité sera en appui des managers et collaborateurs concernés sur le sujet.

Une attention particulière doit également être portée, en lien avec la médecine du travail, aux collaborateurs concernés par des arrêts maladie de longue durée ou répétés sur une courte période, qui doivent être des signaux d'alerte, afin de mettre en place au besoin des actions correctives adaptées pour prévenir toute dégradation de l'état de santé et l'apparition d'un handicap.

ARTICLE 8 : Les actions de prévention liées à la santé

L'Apéc souhaite développer des actions pour agir en faveur de la prévention de l'apparition ou de l'évolution de situations de handicap. Il est à ce titre rappelé qu'un accord relatif à la prévention des RPS et un accord relatif à l'amélioration de la QVT ont été signés le 10 décembre 2021.

Cela s'inscrit également dans la continuité de son engagement à travers la Charte « Cancer et emploi » signée en 2019 pour agir en faveur d'un meilleur accompagnement des personnes, les soulager, et éviter autant que possible l'occurrence d'une situation de handicap (les collaborateurs touchés par un cancer pouvant selon le cas demander le statut de « travailleur handicapé » auprès de structures externes (MDPH...).

Cette volonté s'est également traduite dans le nouvel accord relatif à la prévention des RPS signé le 10 décembre 2021, proposant notamment un accompagnement personnalisé des salariés après une absence de longue durée.

Les actions de prévention seront déployées en lien avec la médecine du travail et l'organisme de santé et prévoyance et porteront plus spécifiquement sur :

- La sensibilisation autour de situations pouvant être liées à l'apparition d'un handicap
- La promotion d'actions nationales autour de la santé dont dépistages, bilans de santé, nutrition, diabète...

Des actions de formation sont déployées en 2022 pour les managers et pour les collaborateurs en lien avec l'accompagnement des collaborateurs de retour après une absence de longue durée.

CINQUIEME PARTIE : AUTRES MESURES

ARTICLE 9 : Le soutien au secteur protégé et adapté

Bien que le recours aux prestations du secteur adapté et protégé ne constitue plus en tant que tel une modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (même si les dépenses afférentes sont partiellement déductibles de la contribution, si elle est due), les parties souhaitent continuer à soutenir le secteur adapté et protégé.

Certaines prestations de service en place à l'Apec font déjà appel à des structures du secteur adapté et protégé, dans la continuité du déploiement de la politique RSE.

Les parties souhaitent aller plus loin en développant le recours à ce type de prestations, et en intégrant autant que possible des critères tenant aux engagements des sociétés sur le sujet du handicap dans les procédures d'appel d'offres : un travail s'engagera en ce sens avec la Direction Administrative et Financière.

ARTICLE 10 : Les mesures en faveur des collaborateurs parents d'enfants en situation de handicap ou dont le conjoint/concubin/partenaire lié par un PACS est en situation de handicap

Les collaborateurs venant en aide à un proche en situation de handicap bénéficient, dans les conditions fixées par l'accord portant sur l'amélioration de la qualité de vie au travail du 10 décembre 2021, de l'accès à différents dispositifs :

- Dispositifs bénéficiant aux collaborateurs « aidants familiaux » (article 5.2 de l'accord susvisé) venant en complément des dispositifs légaux :
 - Autorisation d'absence spécifique de 3 jours par an pour accompagner le proche aidé dans des démarches médicales ou administratives sur justificatifs.
 - Prise en compte de la qualité d'aidants familiaux dans le cadre des mobilités professionnelles et de l'accès à un temps partiel.
 - Prise en compte de la qualité d'aidants familiaux dans le cadre de la négociation à venir sur le télétravail.
- Dispositif de don de jours de repos (article 5.3 de l'accord susvisé).

Il est convenu de compléter ces dispositifs par des mesures en faveur des collaborateurs parents d'enfants fiscalement à charge en situation de handicap, ou dont le

conjoint/concubin/partenaire lié par un PACS est en situation de handicap, considérant la charge induite, au-delà des démarches médicales, par les démarches à mener auprès des établissements dédiés. A cet effet, les collaborateurs concernés bénéficieront d'un crédit de 4 jours par an et par enfant en situation de handicap, ou pour le conjoint/concubin/partenaire lié par un PACS avec maintien de rémunération et sur production de justificatifs (une liste de justificatifs sera donnée à titre indicatif dans le réseau social d'entreprise) : les jours concernés seront considérés comme temps de travail pour l'acquisition des congés payés et des JRTT, et seront utilisables par demi-journées.

Les différents dispositifs cités dans le présent article sont cumulables entre eux sous réserve de la production des justificatifs afférents à chaque dispositif.

SIXIEME PARTIE : EVOLUTION DES REPRESENTATIONS AUTOUR DU HANDICAP

Les actions menées ces dernières années au sein de l'Apec, et notamment dans la continuité de l'accord portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap du 31 mai 2017 ont permis de faire du handicap un sujet à part entière et de commencer à sensibiliser tous les collaborateurs.

Les parties conviennent que la poursuite des actions d'information et de communication est une condition de réussite de l'accompagnement du changement des représentations liées au handicap.

ARTICLE 11 : La poursuite et le développement des actions de formation

Des formations liées à la diversité et intégrant la thématique du handicap ont été proposées à l'ensemble des collaborateurs, et plus particulièrement à ceux en charge du recrutement et au référent diversité.

Des actions de formation plus ciblées (liées par exemple au déploiement de la solution ACCEO pour l'accueil de clients ayant un handicap auditif) ont par ailleurs été déployées auprès des collaborateurs du réseau (cela a concerné environ 80 collaborateurs).

La volonté est à ce jour d'aller plus loin en ciblant les formations sur le handicap et en s'engageant à former l'ensemble des collaborateurs à la question du handicap sur toute la durée de l'accord.

Pour cela, différents types et formats de formations seront proposées :

- Des formations spécifiquement destinées aux managers (notamment dans le cadre des parcours d'intégration des nouveaux managers et pour les managers accueillant dans leur équipe des personnes en situation de handicap)
- Des formations pour l'ensemble des collaborateurs sur la thématique du handicap
- Des formations pour lutter contre les stéréotypes
- Des formations à la langue de signes

Un bilan annuel de ces formations sera réalisé et partagé au sein de la Commission de suivi du présent accord pour alimenter au besoin le format ou la communication sur ces actions.

ARTICLE 12 : La poursuite et le développement des actions de sensibilisation

L'Apec déploie depuis de nombreuses années des actions de sensibilisation autour du handicap, notamment à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH).

Cette dernière se manifeste à travers des communications dédiées sur tout support (affiches, vidéos, co-théâtre...) et la participation à des événements nationaux permettant d'associer directement les collaborateurs volontaires (DUODAYS : une vingtaine de duos constitués entre 2020 et 2021...).

Des webinaires portant sur le handicap ont également été co-animés en interne auprès des collaborateurs, par le référent diversité, un représentant du réseau et un représentant du Pôle Relations institutionnelles et partenariales (« se mobiliser pour l'emploi des travailleurs handicapés »).

Enfin, depuis fin 2021, un Groupe spécifique a été créé sur le réseau social d'entreprise pour partager mensuellement des communications sur la thématique du handicap.

L'enjeu est de pouvoir poursuivre le déploiement de ces actions, et de les intensifier dans la durée afin qu'une communication régulière soit faite sur le sujet, en faisant également preuve de pédagogie sur les différents types de handicap pouvant exister et en associant les différents interlocuteurs pouvant intervenir sur le sujet (notamment la médecine du travail).

D'autres types de formats seront également développés en lien avec la Direction communication :

- Témoignages de collaborateurs volontaires en situation de handicap pour partager leur expérience sur leur accueil, leur vie de collaborateur en situation de handicap : ces derniers seront accompagnés, voire « coachés » pour une prise de parole facilitée.
- Conférences animées par des intervenants externes sur le handicap, pouvant également témoigner de leur expérience (« grands témoins »).
- Participation à des événements « immersifs » (serious game, événements sportifs avec une dimension handicap, « vis ma vie de personne en situation de handicap »...)

A terme, pourront être identifiés des relais internes (« ambassadeurs ») dont le rôle sera de promouvoir les actions liées au handicap à l'Apec en lien avec le référent diversité et les correspondants diversité.

DISPOSITIONS FINALES

Article 13 : Les modalités de déploiement du présent accord

Afin d'assurer la mise en œuvre opérationnelle et le déploiement du présent accord, il est constitué une Commission de suivi composée de :

- De représentants de la Direction des Ressources Humaines.
- De 2 représentants par organisation syndicale représentative.
- Du référent diversité et/ou des correspondants diversité recrutement

Le représentant de la médecine du travail dont dépend le siège de l'Apec sera convié aux réunions de cette Commission.

Le rôle de cette Commission est de :

- Suivre la mise en œuvre des actions prévues dans le présent accord et le respect du calendrier associé.
- Faire des propositions d'évolution des priorités portées dans l'accord en fonction du contexte et de l'actualité, voire des propositions de nouvelles actions au besoin, ce qui peut inclure le lancement d'expérimentations.

Elle se réunira à la demande d'un de ses membres et en tout état de cause au minimum une fois par an.

Afin d'éclairer les échanges en Commission, des indicateurs quantitatifs au regard des actions prévues dans le présent accord, et qualitatifs (une enquête sera menée auprès des personnes déclarées en situation de handicap à l'Apec dans un délai de 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord seront partagés avec ses membres).

ARTICLE 14 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il entrera en vigueur le 2 mai 2022 et prendra fin le 30 avril 2025.

ARTICLE 15 : Révision de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L.2222-5 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient et sont opposables, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt.

ARTICLE 16 : Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'une notification aux organisations syndicales représentatives et d'un dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et auprès de l'autorité administrative, dans les formes légales. Un affichage sur les panneaux de la Direction informera les salariés de sa conclusion et il pourra être consulté sur le réseau social d'entreprise.

Fait à Paris le 15 avril 2022

Pour l'A.P.E.C.

, Directeur général

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'A.P.E.C.

Fédération - C.F.D.T. – P.S.T.E

F.O – A.P.E.C

S.N.C.S.E – CFE-C.G.C

**ANNEXE
PLAN D'ACTION LIE AU DEPLOIEMENT DU PRESENT ACCORD**

THEMATIQUES	ACTIONS
Rôle et engagement des différents acteurs	<ul style="list-style-type: none"> -Communiquer sur le handicap en rappelant le rôle et les coordonnées du référent diversité et des correspondants diversité recrutement -Partager le présent accord avec la médecine du travail
Recrutement, accueil, intégration des personnes en situation de handicap : Objectif de maintenir le taux d'emploi des personnes en situation de handicap proche de 6 % pendant toute la période d'application de l'accord.	<ul style="list-style-type: none"> -Partager de l'état des lieux sur l'accessibilité des sites Apec auprès de la CSSCT et des RDP -Participer à des événements en lien avec le recrutement de personnes en situation de handicap (réseau, via des partenariats...) -Développer l'accès des jeunes en situation de handicap, et les recrutements de personnes en situation de handicap avec d'autres formes d'emploi (stages, alternance, intérim, PMSMP, CIP) -S'assurer des bonnes conditions d'accueil des personnes en situation de handicap (évaluation du poste, suivi à 1 mois...) -Former et sensibiliser le manager et l'équipe qui travailleront avec une personne en situation de handicap
Maintien dans l'emploi et dynamisation des parcours professionnels	<ul style="list-style-type: none"> -Développer les actions de sensibilisation sur l'intérêt de faire reconnaître son handicap en faisant le lien avec le référent diversité et les correspondants diversité recrutement

	<p>-Appuyer les collaborateurs souhaitant faire une démarche pour obtenir une RQTH (temps dédié de 2 jours par an et accompagnement interne et externe)</p> <p>-Prendre en compte la thématique du handicap dans la négociation sur le télétravail et la gestion des emplois et des parcours professionnels</p> <p>-Suivre le nombre de formations suivies par les collaborateurs en situation de handicap et faciliter leur accès à la formation</p> <p>-Intégrer si possible un critère lié au handicap dans l'étude sur l'évolution de carrière femmes/hommes</p>
Prévention liée à l'apparition ou à l'évolution des situations de handicap	<p>-Assurer un suivi des personnes en situation de handicap</p> <p>-Développer des actions de prévention avec les organismes de santé/prévoyance</p>
Soutien au secteur protégé et adapté	-Intégrer des critères liés aux engagements des prestataires sur la thématique du handicap dans les procédures d'achat en lien avec la DAF
Collaborateurs parents d'enfants en situation de handicap ou dont le conjoint/concubin/partenaire lié par un PACS est en situation de handicap	-Temps dédié pour les collaborateurs parents d'enfants en situation de handicap (4 jours par an et par enfant / conjoint / concubin / partenaire lié par un PACS pour les démarches administratives et médicales)
Evolution des représentations	<p>-Développer les actions de formation (managers, collaborateurs, IRP : sur le handicap, les stéréotypes, la langue des signes...)</p> <p>-Développer les actions de communication et de sensibilisation (témoignages, marque employeur...)</p>