

L'accord signé par Essilor en faveur de l'emploi des personnes handicapées prévoit un certain nombre d'actions qui s'articulent autour de 3 volets : le maintien dans l'emploi, l'embauche et le travail avec le milieu protégé.

1 / LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI :

Maintenir un salarié à son poste est une des valeurs de l'entreprise, mais trouver un poste adapté aux contraintes de la personne est une obligation légale. Chez Essilor, 120 personnes reconnues (RQTH) ont déjà bénéficié des actions des services internes. Il nous faut maintenant mieux structurer nos actions pour être encore plus efficaces.

A noter : la reconnaissance (RQTH) est un facilitateur du maintien dans l'emploi du fait de l'optimisation possible et du financement rapide de toutes les actions.



MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS



2 / L'EMBAUCHE ET L'INTÉGRATION :

Notre volonté de favoriser la diversité nous amènera à intégrer des personnes compétentes et différentes.

Afin de ne pas se priver des compétences de personnes qui se trouvent être handicapées, notre accord a prévu un certain nombre de dispositifs.

3 / LA RELATION AVEC LE MILIEU ADAPTÉ :

Quand le handicap est trop lourd pour être compensé dans notre entreprise, le milieu adapté reste un moyen très efficace pour favoriser le travail de ces salariés.

Nous avons la volonté de développer cette relation.

En complément, différentes mesures sont proposées pour accompagner éventuellement toutes ces actions.

AGIR EN FAVEUR DE L'EMPLOI

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi s'effectue en deux phases :

- 1 / Identifier la personne handicapée en difficulté de travail ou d'adaptation technologique
- 2 / Prendre en charge le handicap dans le poste



MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS

Identifier la personne handicapée en difficulté de travail ou d'adaptation technologique

Cette identification peut intervenir en différentes occasions :

- Lors de la visite médicale annuelle
- Lors de la visite médicale de reprise après un arrêt de travail
- Lors de la visite médicale de pré-reprise pendant un arrêt de travail*
- Lors de l'évaluation de l'adéquation entre le handicap et le poste**

Mais aussi :

- Lors de l'entretien individuel avec le manager
- Lors de discussions avec un collègue.

INFOZOOM

**La visite de pré-reprise n'est pas obligatoire. Elle reste à l'initiative de l'intéressé, du médecin conseil ou du médecin traitant. Toutefois, elle est à privilégier car elle permet d'adapter éventuellement le poste avant le retour des personnes pour qu'il se fasse dans de meilleures conditions.*

***La réunion annuelle d'évaluation de l'adéquation entre le handicap de la personne et son poste sera mise en place prochainement au sein d'Essilor. Elle fera intervenir le manager, un acteur de la santé et l'intéressé. Une fiche d'évaluation sera établie par un groupe de travail. Le correspondant de site sera chargé de suivre le plan d'action qui sera décidé.*

Prendre en charge le handicap dans le poste

En cas de difficulté de santé ou d'adaptation aux mutations technologiques, il pourra être mis en place :

Des solutions d'aménagement :

Pour les situations simples, les acteurs habituels prendront le dossier en charge : médecin du travail, ergonomiste de 1^{er} niveau, managers...

Pour les situations plus complexes, le correspondant Handicap local déclenchera la réunion d'une cellule locale. Elle sera composée du médecin du travail (ou acteur de la santé), du manager, du Chargé de Mission, de l'ergonomiste central ou d'un correspondant local, d'un membre du CHSCT, ...



Il s'agira de se concerter, d'analyser la situation et de proposer des solutions d'organisation ou d'adaptation pour répondre au besoin. Si nécessaire, la cellule pourra faire appel à des experts extérieurs.

Des solutions relatives à une reconversion (mises en œuvre par le RH) :

- Bilan de compétence
- Formation

INFOZOOM

- *L'articulation entre les différentes actions fera l'objet de groupes de travail pour définir plus précisément les processus, en intégrant les meilleures pratiques actuelles sur les sites.*
- *Essilor a engagé une formation d'ergonomiste de 1^{er} niveau. Disposer d'une telle personne sur chaque site permettrait de relayer l'ergonomiste central dans les cas simples.*

Même si les actions pour compenser peuvent être identiques, ne confondons pas handicap et inaptitude. Une personne handicapée n'est pas forcément inapte et vice versa.

LE PLAN D'EMBAUCHE ET D'INTÉGRATION

INFOZOOM

Il n'y a pas d'emplois réservés ni d'emplois interdits aux personnes handicapées.

Dans tous les cas, il s'agira de recruter une personne pour ses compétences en adéquation avec le poste, moyennant, si nécessaire, un aménagement de poste, qu'il soit physique, organisationnel, horaire ou autre.



MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS



Afin d'améliorer son taux d'emploi des personnes handicapées, Essilor s'est engagé à intégrer sur trois ans un nombre de personnes correspondant à 2% du flux d'embauche, ce qui, sur la base des réalisations actuelles, correspond à 10 personnes minimum sur les trois années.

Afin d'atteindre cet objectif, la communication de recrutement sera adaptée pour faire connaître notre engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

La collaboration avec les réseaux spécialistes d'emploi des personnes handicapées (CAP emploi, Intérim, les écoles, les centres de formation...) sera renforcée.

Des participations à des manifestations locales ou nationales ayant trait à l'emploi des personnes handicapées permettront aussi de faire connaître Essilor et sa politique vis-à-vis des travailleurs handicapés.

Afin d'avoir des contacts les plus constructifs possibles dans ces contextes, nos recruteurs seront formés à la spécificité des personnes handicapées.

Pour une intégration réussie, l'accord du manager est indispensable. Suivant le type de handicap ou le type d'aménagement, une concertation avec les collègues de travail sera organisée. Une sensibilisation sur le handicap concerné pourra être organisée (chaque cas est un cas particulier).

Au préalable, le médecin du travail aura, lors de la visite de pré embauche, identifié la nécessité d'aménagement du poste. L'ergonome sera alors sollicité et le CHSCT consulté.

Afin de faciliter l'intégration, un parrain sera désigné pour accompagner individuellement la personne recrutée. (Voir l'accord "Essiboomers").

Avant la fin de la période d'essai, une évaluation* de la situation sera faite pour vérifier le bon déroulement de cette intégration et permettra ainsi d'adapter notre dispositif.

** même procédure que pour le maintien dans l'emploi.*

LA RELATION AVEC LE MILIEU ADAPTÉ

Le milieu adapté correspond aux organismes suivants :

- ESAT (Entreprise de Service et d'Adaptation par le Travail) : nouvelle appellation des CAT (Centres d'Adaptation par le Travail).
- EA (Entreprise Adaptée) nouvelle appellation des AP (Ateliers Protégés).

Notre obligation d'emploi des travailleurs handicapés peut être satisfaite partiellement en faisant travailler des personnes handicapées à l'extérieur de l'entreprise.

C'est aussi un moyen efficace de favoriser l'emploi de salariés handicapés.



MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS

Nos actions programmées

- Informer les acteurs internes à travers des exemples d'actions menées avec succès.
- Recenser les ESAT et EA autour de chaque site par le Chargé de Mission, le correspondant de site ou autres.
- Prendre des contacts pour identifier les actions possibles, les tester, les valider et faire connaître ces nouvelles réussites aux autres sites.
- Le Chargé de Mission accompagnera les sites autant que nécessaire.
- Le service Achats Central établira un catalogue des prestations référencées pour que chaque service puisse en prendre connaissance.



Notre engagement

Essilor s'est engagé à tripler son chiffre d'affaires avec ces structures par rapport à la réalisation de 2005.

Quelle collaboration ?

Tous les types de collaboration sont concernés.

- La prestation de service : entretien d'espaces verts, nettoyage, bureautique, imprimerie, reprographie, sous-traitance industrielle, recyclage, routage...
- L'achat de produits (papeterie,...)
- Le détachement de personnes sur nos sites
- La mise à disposition individuelle de personnes venant de ces structures.

Les moyens

Afin que les services concernés par cette transaction ne soient pas pénalisés, la Mission Handicap prendra en charge, dans certaines limites, un éventuel surcoût par rapport au prix du marché.

Pour plus d'informations, contacter le Chargé de Mission.



LES MESURES COMPLÉMENTAIRES

Pour accompagner les différentes mesures déclinées dans cette plaquette, Essilor développera des actions qui seront financées dans la mesure des sommes prévues au budget.

Aide au transport

En complément des aides prévues par les différents organismes, la Mission Handicap étudiera les situations individuelles non satisfaisantes pour rechercher une solution adaptée.

MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS
MESURES & ACTIONS



Aide au déménagement

En complément des aides prévues, la Mission Handicap étudiera avec les acteurs du site concerné, les solutions pour trouver un logement en adéquation avec le type de handicap.

Aide aux démarches administratives

Pour faciliter les démarches administratives effectuées par le salarié, les horaires pourront être aménagés après information et accord de la hiérarchie. Pour la RQTH, les coûts résultants seront pris en charge par la Mission Handicap.

Action de parrainage

La Mission Handicap examinera les possibilités de soutenir des salariés handicapés dans un projet professionnel, culturel ou sportif. Elle pourra aussi sponsoriser des événements organisés au profit de personnes handicapées.