

4
NB
NB

2012 – 2014

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP



Entre,

La Société APRIL,

Société Anonyme, Immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : 377 994 553 au RCS de Lyon,

Code NAF : 6420 Z,

Numéro d'identification : 377 994 553 000 73,

Dont le siège social est situé 14 boulevard Vivier Merle, 69003 Lyon,

Dont les cotisations de sécurité sociale sont versées sous le numéro : 691 66 000000 142 9099 à l'URSSAF de Vénissieux (69200), située 6 rue du 19 mars 1962,

Représentée par Patrick PETITJEAN, agissant en qualité Directeur Général, et ayant tout pouvoir à cet effet,

Ci-après dénommée « la société dominante »,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales suivantes :

CFDT, représentée par Mesdames Lilla GUERGOUR (Déléguée Syndicale /April Santé) et Nathalie LEPICIER (Déléguée Syndicale / AMA) ;

CGT, représentée par Madame Nadia BENZEMMA (Déléguée Syndicale/ASP) ;

dument mandatées par leurs organisations syndicales respectives.

D'autre part,

5 mars 2012
CONFIDENTIEL
N° 1
M. B. 3

6	PREAMBULE.....	6
8	1. CADRE DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION.....	8
8	1.1. Cadre légal.....	8
8	1.2. Champ d'application.....	8
9	1.3. Bénéficiaires de l'accord.....	9
9	2. PLAN D'EMBAUCHE.....	9
10	2.1. Objectif de recrutement direct.....	10
10	2.2. Sourcing.....	10
11	2.3. Partenariats.....	11
11	2.3.1. Partenariats locaux.....	11
11	2.3.2. Partenariats écoles.....	11
12	2.3.3. Autres partenariats.....	12
12	2.3.4. Participation aux instances.....	12
12	2.4. Communication externe.....	12
13	3. PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	13
13	3.1. Accueil et intégration des nouveaux salariés handicapés.....	13
13	3.1.1. Information des nouveaux salariés.....	13
13	3.1.2. Information du collectif de travail.....	13
14	3.1.3. Accompagnement du management.....	14
14	3.1.4. Suivi de l'intégration des salariés en situation de handicap.....	14
14	3.2. Formation des salariés en situation de handicap APRIL.....	14
14	3.2.1. Formation préalable à l'embauche.....	14
14	3.2.2. Formation continue.....	14
15	4. MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	15
15	4.1. Procédure interne de maintien dans l'emploi.....	15
15	4.2. Aide à la reconnaissance administrative de travailleur handicapé.....	15
15	4.3. Aménagement des postes de travail.....	15
16	4.4. Autres mesures.....	16
16	4.4.1. Communication interne OETH/RQTH.....	16
16	4.4.2. Aïdants familiaux.....	16
16	5. PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE.....	16
17	5.1. Achats auprès des structures du secteur adapté et protégé.....	17
17	5.2. Recours à des « ESAT Hors Murs ».....	17
17	6. PLAN DE SENSIBILISATION ET FORMATION DES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP.....	17
17	6.1. Sensibilisation.....	17
17	6.1.1. Présentation de l'accord.....	17
17	6.1.2. Sensibilisation de la Direction et des équipes.....	17
18	6.1.3. Communication Interne : Intranet Swing.....	18
19	6.2. Formation.....	19
19	7. ANIMATION, PILOTAGE et SUIVI DE L'ACCORD.....	19
19	7.1. Les acteurs de la politique handicap APRIL.....	19
20	7.2. Suivi de l'accord.....	20

3
NB
dcl
67

8.	Pesée financière de l'accord.....	21
9.	APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD	21
9.1.	Entre en vigueur et durée.....	21
9.2.	Révision.....	22
9.3.	Dépôt.....	22

GLOSSAIRE

AGEFIPH	Association pour la Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
OETH	Obligation d'Emploi des travailleurs Handicapés
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
AFIJ	Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes Diplômés
ADAPT	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
ESAT	Etablissements et Services d'Aide par le Travail
EA	Entreprise Adaptée
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées
GESAT	Groupeement des Etablissements et Services d'Aide par le Travail
RSE	Responsabilité Sociétale de l'Entreprise
IGS	Institut de Gestion Sociale
INFA	Institut National de Formation et d'Application
ENASS	Ecole Nationale d'Assurances
IDRAC	Institut pour la Discussion de la Recherche Active Commerciale

PREAMBULE

Depuis son origine, APRIL met en avant « une culture d'entreprise particulière où responsabilité rime avec respect de l'autre. C'est en effet avant tout la valeur des femmes et des hommes ainsi que leurs convictions qui permettent de maintenir un niveau d'excellence dans la qualité du service rendu ».

Le groupe APRIL s'est construit à travers une fédération d'entreprises sur des marchés et métiers complémentaires.

C'est dans cet esprit qu'en novembre 2004, APRIL a lancé le projet « **Entreprise Citoyenne** » autour de trois axes :

- L'intégration professionnelle des personnes handicapées
- L'insertion des jeunes issus des quartiers sensibles
- L'accompagnement des créateurs d'entreprises en situation précaire.

Après deux années d'expérimentation dans deux filiales du groupe et un diagnostic-conseil, APRIL a signé le 1^{er} avril 2008 une première convention de partenariat avec l'Agefiph, avec pour objectifs le renforcement de l'engagement des dirigeants et le déploiement de sa politique handicap au sein de l'ensemble des filiales françaises du groupe.

Cette Convention a été renouvelée en avril 2010.

Cette expérience a permis à APRIL de bénéficier de l'expertise et du soutien financier de l'Agefiph pour mobiliser les actions clés de la réussite d'une politique Handicap.

La mise en œuvre de la convention AGEFIPH a permis depuis 2008 des avancées significatives à différents niveaux :

- une impulsion évidente de la politique handicap
- une coordination de cette politique au niveau de la Direction Générale du groupe via la mission handicap hébergée à la Holding APRIL,
- le développement du travail en réseau, associant acteurs internes et partenaires institutionnels (Agefiph, CAP Emploi, associations spécialisées par type de handicap, ...)
- la mise en place d'actions de sensibilisation régulières pour faire évoluer les représentations liées au handicap
- une valorisation de l'investissement de chacun et un partage d'expérience via la communication interne mettant en avant les actions concrètes réalisées dans les différentes filiales

Les bilans des conventions AGEFIPH présentant et détaillant l'ensemble des actions sont annexés au présent accord (voir annexe 1).

CONFIDENTIEL
5 mars 2012

Au jour de la signature de ce présent accord, la situation est la suivante :

Bilan quantitatif et qualitatif au 29 février 2012

Recrutements

Au 29/02/2012, APRIL GROUPE compte **43 collaborateurs en situation de handicap**, dont 35 sont en CDI. Tous contrats confondus, 17 intégrations de personnes en situation de handicap ont eu lieu depuis le début de l'année 2011, répartis comme suit :

Nature du contrat	Volume
Stage/EMT	3
CDD	11
CDI	3
Total	17

Objectifs convention Agefiph 2010-2012	Réalisé au 31 mars 2011	Réalisé au 29 février 2012
Recrutements (CDD, CDI, stages)	24	15
Nb de TH	52	37
Taux d'emploi	3 %	1.72 %
CA avec le milieu protégé	150 000 €	42 820 €

Consolidation des Déclarations Agefiph

Nombre de filiales soumises à l'obligation d'emploi : 24
 Effectif total d'assujettissement : 1966
 Nombre d'unités bénéficiaires nécessaires : 99
 Nombre d'unités bénéficiaires valorisées : 43.46
 Montant total de la contribution Agefiph versées : 258 759 €
 Taux d'emploi groupe : 1.93 %

Une dynamique a été créée et le handicap fait maintenant partie intégrante de la culture du groupe
 Signataire de la Charte de la Diversité depuis 2010, APRIL s'est également doté d'une Direction de la RSE qui coordonne les actions liées à son engagement sociétal et environnemental.
 La Diversité, et particulièrement l'accès à l'emploi de personnes potentiellement discriminées à l'embauche, occupe une place prépondérante dans ces actions.
 Aujourd'hui, APRIL souhaite maintenir la dynamique existante et continuer à s'engager dans ces actions.
 En accord avec les organisations syndicales, la Direction Générale du groupe a décidé de mettre en place un accord de groupe permettant la mutualisation des fonds et la mise en place d'une politique globale

Le champ d'application du présent accord est susceptible d'être étendu à toute entreprise pour laquelle APRIL constitue une entreprise dominante. Sont prises en compte toutes les sociétés contrôlées ou sur lesquelles y compris celles qui ne seraient pas ou plus soumises aux dispositions des lois précitées.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés françaises (métropole et DOM) du Groupe APRIL dont la liste figure en annexe au présent accord (voir annexe 2), et ce, quel que soit leur effectif et par conséquent y compris celles qui ne seraient pas ou plus soumises aux dispositions des lois précitées.

1.2. Champ d'application

Il convient de rappeler que la loi du 11 février 2005 définit le handicap comme étant « 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 ».

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées complétée par la loi du 11 juillet 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il vise plus particulièrement les articles L.5212-8 et R.5212-12 et suivants du Code du Travail aux termes desquels l'entreprise peut satisfaire aux objectifs posés par la loi en négociant un accord collectif agréé.

1.1. Cadre légal

1. CADRE DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est donc un signe fort donné aux équipes pour réaffirmer la démarche globale de non discrimination et d'ouverture à la Diversité du groupe APRIL.

Les signataires marquent ainsi leur attachement respectif au développement d'une politique volontariste et durable en faveur de l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap.

Dans cette perspective, il a été décidé d'un commun accord avec les partenaires sociaux de privilégier au sein du présent accord les objectifs suivants :

- Recrutement des personnes handicapées
- Intégration et maintien dans l'emploi et dans l'entreprise
- Accompagnement des acteurs opérationnels internes (RH, managers, Dirigeants) dans la gestion de leurs salaires en situation de handicap dès le recrutement et tout au long du contrat de travail
- Maintien et développement des liens forts avec les acteurs externes pour l'emploi des personnes handicapées
- Sensibilisation et communication auprès des équipes

lesquelles s'exerce une influence dominante par la société APRIL au sens des articles L 2331-1 c. trav. et L 233-1, L233-3 et L233-16 c. com. Combinés.

Les évolutions du groupe et des sociétés qui le composent seront pendant toute la durée de l'accord prises en comptes selon les modalités suivantes :

- Toute entreprise entrant dans le groupe au sens des dispositions légales visées ci-dessus pourra adhérer au présent accord et pourra ainsi bénéficier de l'ensemble des dispositions prévues.
- Toute entreprise sortant du groupe cessera automatiquement de bénéficier du présent accord. Les éventuelles actions déjà engagées à la date de sortie seront maintenues. En revanche, les actions prévues mais non engagées à la date de sortie ne seront pas mise en œuvre dans cadre du présent accord.

Les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord sont, ci-dessous, collectivement désignées « APRIL ».

1.3. Bénéficiaires de l'accord

Le présent accord s'applique à tous les salariés des entreprises entrant dans son champ d'application et visés par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du Travail, à savoir :

- Les salariés bénéficiant de la RQTH.
- les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité partielle permanente (IPP) d'au moins 10% et titulaires d'une rente,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale, à condition que cette invalidité réduise de 2/3 leur capacité de travail
- Les titulaires de la carte d'invalidité
- Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- Les titulaires de pensions militaires d'invalidité
- Les veuves (non remariées ou remariées avec enfant) et orphelins de guerre
- Les titulaires des rentes d'invalidité des sapeurs pompiers

2. PLAN D'EMBAUCHE

Les recrutements étant réalisés uniquement sur la base des compétences et qualités professionnelles, l'ensemble des postes de travail du groupe APRIL est ouvert aux personnes en situation de handicap.

2.1. Objectif de recrutement direct

Le recrutement est et doit rester le principal levier de la politique handicap du groupe APRIL. Les objectifs de recrutements directs pour les années 2012-2013-2014 sont les suivants :

- **36 personnes minimum recrutées sur 3 ans, dont au moins 15 en contrat à durée indéterminée.**

Les recrutements s'effectuent sous toutes formes de contrat : CDI, CDD, Intérim, Contrat de Professionnalisation ou d'apprentissage, contrats aidés.

APRIL s'engage également à se mobiliser pour développer l'accueil de stagiaire en contrat de professionnalisation et d'apprentissage, et ce, à hauteur d'au moins 3 contrats sur toute la durée du présent accord.

La société employeur examinera, au même titre que pour tous salariés en CDD, la possibilité de poursuivre la relation contractuelle sous forme de CDI, et ce, au sein de son entreprise mais également en fonction des postes ouverts dans les différentes sociétés du groupe. L'objectif étant en effet de proposer une majorité de CDI aux personnes en situation de handicap.

2.2. Sourcing

Depuis 2008, APRIL multiplie les moyens pour se rendre visible auprès des demandeurs d'emploi ou de stage en situation de handicap.

- **Via Internet** : diffusion des offres d'emploi sur des sites spécialisés, en direct ou via multipoosting¹ et optimisation des CV thématiques desdits sites
- **Via les forums emploi** tels que la SEPH (semaine pour l'emploi des personnes handicapées), JOBEKIA ou Hand2day
- **Via l'organisation d'événements** tels que conférences, journées portes ouvertes, forums métiers, etc...

APRIL s'engage à maintenir et à développer toute action visant à favoriser le recrutement de personnes handicapées.

Il est à noter que toute offre d'emploi et/ou de stage comporte le logo « charte de la diversité » permettant ainsi aux candidats d'identifier l'entreprise comme entreprise citoyenne.

Par ailleurs, lors de leur inscription sur le site carrière (www.april.fr/carrieres), les candidats ont la possibilité de mentionner leur reconnaissance travailleur handicapé. Ainsi le recruteur est en mesure d'accueillir au mieux le candidat et d'anticiper son intégration.

2.3. Partenariats
APRIL s'engage toute au long de la durée du présent accord à maintenir des liens privilégiés et à mettre tout en œuvre pour faciliter et développer ses relations partenariales et institutionnelles.

2.3.1. Partenariats locaux

La constitution d'un réseau de partenaires externes locaux permet de mobiliser et de partager l'expertise de structures spécialisées et ainsi d'optimiser les actions de recrutement, d'insertion ou même de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
APRIL s'engage à maintenir et à développer tout partenariat utile avec les organismes locaux spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées, type :

- AFIL, dans le cadre notamment du Projet Coach qui vise à favoriser la rencontre entre des jeunes diplômés et étudiants en situation de handicap avec des salariés APRIL afin que ceux-ci leur fassent découvrir leur métier et leur parcours ;

- CAP EMPLOI,
- Pôle Emploi
- L'ADAPT
- Etc...

L'ensemble des partenaires d'APRIL pour le recrutement notamment Entreprises de Travail Temporaire, cabinets de recrutement, APEC, Pôle Emploi et Job boards seront informés de l'engagement du groupe dans l'insertion professionnelle des salariés handicapés.
Pour ce faire, APRIL rencontrera lesdits partenaires courant 2012 afin de leur présenter le présent accord et plus généralement l'engagement d'APRIL sur le thème du handicap.

Dans ce cadre, APRIL s'engage également à établir un état des lieux des éventuels cabinets de recrutements spécialisés sur les questions de handicap et le cas échéants à les rencontrer.

2.3.2. Partenariats écoles

Les partenariats écoles / entreprises représentent d'une manière générale un outil efficace de communication. Outre une opportunité de faire connaître aux étudiants les métiers du secteur et de l'entreprise, ces partenariats sont une occasion privilégiée pour l'entreprise de communiquer sur les actions et enjeux des politiques sociales qu'elle met en œuvre.

Ces partenariats sont également une étape active et fondamentale dans le pré recrutement des futurs salariés.

Une convention de partenariat a été signée entre APRIL et IGS le 13 octobre 2011. Celle-ci prévoit notamment la participation d'APRIL aux différentes manifestations organisées par IGS sur le thème de la diversité. Par ailleurs, la mission Hand'IGS (www.handigs.com) s'est engagée à collaborer

Handwritten signature and initials

avec le groupe APRIL à l'intégration et à la professionnalisation des salariées en situation de handicap.
D'une manière générale, les écoles partenaires d'APRIL (IGS, INFA, ENASS, IDRAC,....) seront informées de la signature du présent accord de groupe sur le handicap. Ainsi APRIL sera identifiée parmi les entreprises sensibilisée et à même d'intégrer des stagiaires et des jeunes diplômés en situation de handicap.
APRIL s'engage à rencontrer dans les 6 mois suivant la signature du présent accord des centres de reclassements professionnels tel que l'AFFA afin d'envisager la mise en place de partenariat pour l'accueil de stagiaires et le recrutement de personnes issues de ces formations.

2.3.3. Autres partenariats

APRIL participe à l'opération « 1 jour, 1 métier » dont l'objet est d'ouvrir la porte de l'entreprise aux demandeurs d'emploi en situation de handicap afin de leur faire découvrir les métiers de l'assurance et/ou des fonctions supports (marketing, communication, finance, informatique....).

Les filiales lyonnaises et parisiennes seront sensibilisées et incitées à développer ce partenariat.
Plus largement, APRIL sera amenée à être partenaire des dispositifs proposés par l'AGEFIPH et/ou ses partenaires, visant à favoriser l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap.
APRIL est également partenaire du club ETRÉ et du club HandiPlus Medet du Rhône afin de bénéficier du travail en réseau des Missions Handicap membres, de participer aux manifestations liées à l'emploi des personnes handicapées organisées par ces Clubs et de partager les bonnes pratiques.

2.3.4. Participation aux instances

APRIL siège au Conseil d'Administration d'Handi Lyon Rhône afin de renforcer les liens avec ce partenaire majeur.
APRIL est également membre du Comité de Pilotage de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées dans le Rhône.

2.4. Communication externe

Outre une présence régulière sur les forums emploi dédiés, APRIL communiquera dans la presse écrite et/ou Web, afin d'informer les personnes handicapées en recherche d'emploi de sa politique handicap.
L'identification d'APRIL en tant qu'employeur citoyen et sensibilisé à l'intégration de personnes handicapées est indispensable à la réussite de nos ambitions en matière de plan d'embauche.

3.1. Accueil et intégration des nouveaux salariés handicapés

Il est préalablement rappelé que lorsque le statut de travailleur handicapé du salarié est connu de l'employeur au moment de l'embauche, ce dernier doit organiser la visite médicale d'embauche avant la prise de fonction du salarié. Cet examen permettra d'une part de valider l'aptitude de la personne au poste et d'anticiper les éventuels moyens de compensation du handicap à mettre en place pour une bonne intégration.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail, les salariés en situation de handicap bénéficient d'une surveillance médicale renforcée leur permettant d'avoir au moins une visite médicale annuelle.

Lorsque l'intégration de la personne nécessite une adaptation (aménagement du poste de travail, aides techniques, aides au transport...) les frais pourront être pris en charge, après accord de la mission handicap, dans le cadre du présent accord.

3.1.1. Information des nouveaux salariés

Les salariés entrants sont informés lors de leur embauche des différents accords d'entreprise ou de groupe applicables ainsi que de la mise à disposition du texte intégral des différents accords sur l'intranet SWING du groupe et/ou de l'entreprise.

Les nouveaux salariés recevront lors de leur arrivée dans le groupe, communication de l'existence de la Mission Handicap, des coordonnées de la personne à contacter et des moyens mobilisables dans le cadre de l'accord.

Rappelons également que lors de leur séminaire d'intégration, les nouveaux salariés se verront projeter le film « *différent comme tout le monde* ».

Enfin, via l'adresse mail : missionhandicap@april.com, les salariés pourront poser toutes les questions qu'ils souhaitent sur l'accord Handicap.

3.1.2. Information du collectif de travail

Avec l'accord de la personne concernée et si la situation de handicap le nécessite, notamment en cas d'impact du handicap sur les relations avec l'équipe, sur l'organisation du travail ou en cas d'aménagement du poste de travail, l'équipe d'accueil sera sensibilisée et un parrain pourra être nommé et le cas échéant, formé.

Le surcoût engendré par l'adaptation des formations sera pris en charge dans le cadre du présent accord après validation de la faisabilité par la mission handicap du groupe.

dans des conditions optimales.

etc. seront mobilisés pour que les salariés handicapés puissent suivre les formations dispensées appropriées tels que venue d'un interprète, adaptation des supports, sensibilisation des formateurs, l'accessibilité des formations suivies par les salariés en situation de handicap : tous les moyens En vue de garantir cet égal accès à la formation, une vigilance particulière sera apportée à APRIL rappelle que l'accès à la formation professionnelle est identique pour l'ensemble des salariés.

3.2.2. Formation continue

ou partie, au titre du présent accord.

Lorsque le candidat à l'embauche doit bénéficier d'un complément de formation préalable (ou concomitant) à son embauche, les frais liés à cette formation pourront être pris en charge, en tout

3.2.1. Formation préalable à l'embauche

3.2. Formation des salariés en situation de handicap APRIL

concerné embauché en CDI ou en CDD de plus de 6 mois.

A ce titre, un entretien de suivi sera organisé avant la fin de la période d'essai pour tout salarié intégration durable.

D'une manière générale, un suivi rapproché du nouveau salarié sera assuré par son management direct, le RH et/ou la Mission Handicap, afin de suivre l'intégration du salarié et de valider la pertinence des éventuels aménagements mis en place, de prévenir les difficultés et de favoriser une

3.1.4. Suivi de l'intégration des salariés en situation de handicap

déterminer, au cas par cas, les modalités de ce suivi.

Le manager confronté à une telle situation pourra s'adresser à la Mission Handicap afin de (etc...).

- Appui opérationnel continu et/ou durable (aide au management, aménagement du poste, accompagner d'un intervenant externe spécialiste d'un type de handicap particulier ;
- Intervention ponctuelle de la Mission Handicap qui pourra, le cas échéant, se faire

Cet accompagnement peut se décliner de la manière suivante :

Le supérieur hiérarchique intégrant un salarié handicapé ou confronté à la survenance du handicap d'un salarié, pourra bénéficier d'un accompagnement individuel assuré par la mission handicap.

3.1.3. Accompagnement du management

4. MAINTIEN DANS L'EMPLOI

4.1. Procédure interne de maintien dans l'emploi

En 2009, un groupe de travail composé de RRH, du médecin du travail, de membres du CHSCT, de la représentante de la mission handicap et de consultants externes a élaboré une procédure de maintien dans l'emploi.

Le détail de la procédure précisant le périmètre d'action et les étapes de sa mise œuvre figure en annexe au présent accord (voir annexe 3).

4.2. Aide à la reconnaissance administrative de travailleur handicapé

Les salariés effectuant les démarches administratives en vue de la RQTH bénéficieront, sur présentation d'un justificatif de dépôt de dossier, d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée maximum. Cette journée sera prise à une date choisie en accord entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le salarié ne souhaitant pas communiquer sur sa démarche vis-à-vis de son responsable hiérarchique pourra le cas échéant s'adresser directement au service RH pour la mise en œuvre du dispositif.

La Mission Handicap et les médecins du travail, seront les interlocuteurs ressources sur la RQTH, en toute confidentialité.

4.3. Aménagement des postes de travail

Dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi, des aménagements organisationnels et/ou matériels seront étudiés chaque fois que nécessaire.

Conformément aux dispositions légales, les salariés handicapés bénéficient à leur demande d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aménagements nécessitant un investissement (aide au transport, aide humaine, aménagement ergonomique...) seront financés sur le budget du présent accord, après validation par la Mission Handicap qui, selon la complexité de la situation, pourra être amenée à solliciter l'intervention d'un ergonomiste ou de tout autre expert.

4.4. Autres mesures

4.4.1. Communication interne OETH/RQTH

APRIL s'engage notamment à mettre en place d'ici au 31.12.2012 :

- Une plaquette d'information sur l'OETH et la RQTH et/ou des affiches mises à disposition des médecins du travail et des services RH,
- Une rubrique dédiée au sein de la rubrique « Andy » sur l'intranet,
- Une adresse mail dédiée : missionhandicap@april.com

Les RH et managers seront sensibilisés en toute occasion à l'accompagnement des salariés souhaitant se déclarer comme bénéficiaires de l'OETH.

4.4.2. Aïdants familiaux

Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions que les salariés handicapés d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée.

Il est rappelé qu'en cas de handicap d'un enfant, les salariés bénéficient également de :

- d'un congé parental d'éducation plus long

- la possibilité de réduire leur temps de travail dans le cadre du congé de présence parental.

Par ailleurs, APRIL s'engage à réfléchir à la faisabilité d'un dispositif de solidarité entre salariés du groupe tel que le don de jours RTT ou l'arrondi solidaire, permettant aux aidants familiaux de bénéficier de temps rémunérés.

Un projet de loi sur le don de jour RTT entre salariés étant en cours de réalisation, APRIL s'engage, le cas échéant, à mettre en œuvre ce dispositif dans les 6 mois suivant la promulgation de la loi.

5. PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE

Afin de favoriser la collaboration avec le secteur protégé, des outils sont mis à disposition des filiales.

Notamment, mise à disposition sur l'intranet SWING dans la rubrique « Andy », des bases de données suivantes :

- Coordonnées des ESAT/EA partenaires d'APRIL. APRIL s'engage à actualiser régulièrement ladite liste et à l'enrichir au regard des partenariats existants

- Coordonnées des ESAT/EA disponibles sur les sites Internet de l'Agefiph, de l'UNEA et du GESAT

CONFIDENTIEL
5 mars 2012

17
9
18
19
20

L'importance d'un travail continu et récurrent auprès des équipes pour lutter contre les représentations négatives associées au handicap est une constante.
Des actions de sensibilisation régulières seront également mises en œuvre afin de faire évoluer les mentalités, tout en restant cohérent avec l'esprit et la culture d'APRIL.

• Sensibilisation

6.1.2. Sensibilisation de la Direction et des équipes

La sensibilisation des équipes doit passer par des temps de rencontre, permettant de s'assurer que chacun a le même niveau d'information et de compréhension du sujet.
C'est en ce sens, qu'il a été décidé de mettre en place une action de communication et de sensibilisation sous le nom de « handiTour ».
A travers ce « HandiTour », la mission handicap aura en charge de présenter, d'expliquer et de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le présent accord mais également sur la politique handicap du Groupe APRIL auprès des différentes filiales.

6.1.1. Présentation de l'accord

6.1. Sensibilisation

6. PLAN DE SENSIBILISATION ET FORMATION DES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP

APRIL s'engage à tout mettre en œuvre pour développer des actions en ce sens.
Ce dispositif consiste en la mise à disposition dans des équipes APRIL de personnes handicapées détachées par un ESAT pour accomplir des missions ponctuelles. Il vise à permettre à ces personnes de reprendre progressivement un emploi en milieu ordinaire de travail.
5.2. Recours à des « ESAT Hors Murs »

APRIL s'engage à maintenir les liens déjà créés avec certains ESAT et EA partenaires, notamment sur des prestations telles que routage, mise sous pli, impression, location de salle, organisation de buffets/coctail,...
Ce dispositif constitue un moyen de contribuer activement à l'insertion professionnelle, économique et sociale de personnes momentanément ou durablement éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.
5.1. Achats auprès des structures du secteur adapté et protégé

Handwritten signature and initials

Des articles seront régulièrement publiés sur Swing, l'intranet APRIL, et sur tout support de communication interne traitant de diversité et de RSE, avec un double objectif :

6.1.3. Communication Interne : Intranet Swing

APRIL s'engage, dans les 2 ans suivants la signature du présent accord, à consolider et à diffuser sous Swing les bonnes pratiques identifiées au niveau du groupe.

• Restitution des bonnes pratiques

APRIL déploiera un événement de sensibilisation « **fil rouge** » permettant de fédérer les équipes autour d'un projet défini sur plusieurs mois et reflétant les valeurs internes APRIL.

• Evénement « Fil Rouge »

2. La **démystification du handicap** grâce à l'organisation d'événements permettant à tous les salariés du groupe de mieux comprendre le monde du handicap.

1. La **preuve par l'exemple** avec la mise en avant d'expériences réussies d'intégration au sein de filiales, lors de l'organisation de petits déjeuners d'informations, d'ateliers managers d'échanges de bonnes pratiques, de web conférences....

serons orientées vers deux objectifs :

Dans une logique de continuité et au regard de l'expérience acquise, les actions de sensibilisation

- ... des réunions du CDO (Dirigeants des différents Pôles)
- ... des réunions des Relais RH & Formation
- ... des séminaires réunissant les directeurs et dirigeants, les commerciaux, les managers
- ... Des interventions ad hoc au sein des filiales et/ou des pôles
- ... Des réunions avec les instances représentatives du personnel.

- Les actions menées pour le projet handicap feront l'objet d'une information auprès de la Direction et des équipes notamment lors :

- Tous les salariés du groupe bénéficieront lors de leur séminaire d'intégration d'une information sur la politique Handicap du Groupe APRIL notamment par la diffusion du film « **Différent comme tout le monde** » ;

En ce sens,

19
NS
WZ

- L'animation et la coordination de la politique Groupe en faveur des personnes handicapées ;
- Le pilotage du plan d'actions avec les différents acteurs internes et externes ;
- Le conseil et l'accompagnement des sociétés dans la mise en œuvre des objectifs de l'accord ;
- La sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise et la communication interne et externe ;
- La gestion des fonds de l'accord et le financement des actions prévues dans l'accord ;

Ses principales missions sont les suivantes :

opérationnelle de la politique handicap et du présent accord.

La Mission Handicap APRIL est en charge de la coordination, de l'animation et de la mise en œuvre

7.1. Les acteurs de la politique handicap APRIL

7. ANIMATION, PILOTAGE et SUIVI DE L'ACCORD

- Etudier la mise en place d'un module de formation dédié aux managers sur la connaissance du handicap, l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.
- Former les Responsables RH des filiales, qui assurent également le rôle de Relais Handicap, sur la loi, le recrutement et le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap ;

Ainsi, sur 2012, APRIL s'engage au minimum à :

Afin de créer les conditions favorables d'une bonne intégration des personnes handicapées dans leur poste, et plus globalement de permettre à l'encadrement et aux services ressources humaines de suivre l'évolution de leur salariés handicapés tout au long de leur carrière, des formations spécifiques seront proposées.

6.2. Formation

- Informer les salariés sur la politique handicap mise en œuvre par APRIL et ainsi développer l'engagement et l'envie de s'investir de chacun.
- Reportages photos ou vidéos pourront être utilisés pour rendre cette communication attractive.
- L'intranet SWING comporte une rubrique dédiée au handicap, nommée « Andy » dont les contenus seront simplifiés et enrichis, en fonction des outils mis à disposition des filiales pour être actifs sur le handicap (base des prestataires ESAT/EA références, documents de sensibilisation téléchargeables,...). Cette rubrique sera mise à jour au regard du contenu du présent accord lequel sera intégralement consultable par l'ensemble des salariés du groupe.

- mettre en lumière les actions menées par les filiales du groupe sur le handicap (recrutement, sous-traitance, maintien dans l'emploi...) et ainsi valoriser et motiver les salariés actifs sur le sujet du handicap.

- Le suivi des réalisations des sociétés du Groupe et l'établissement d'un rapport d'activité et d'un bilan financier annuel.

Les RRH des filiales ont pour rôle le déploiement opérationnel du projet dans leur entité. Ils auront notamment pour missions :

- Assurer le recrutement et le suivi d'intégration des salariés en situation de handicap,
- Consolider pour leur filiale les éléments du suivi de l'accord
- Communiquer à la Mission Handicap APRIL toutes les informations inhérentes au recrutement, maintien dans l'emploi, RQTH, aménagements de poste des salariés OETH de sa filiale
- Faire remonter à la Mission Handicap toute information terrain jugée utile.

Les organisations syndicales sont les relais privilégiés des actions menées au sein du groupe et de leur entreprise en particulier en matière de recrutement, d'insertion ou de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et ce, tant auprès de leurs collègues de travail que la Direction de l'entreprise.

Les médecins du travail jouent un rôle clef pour impulser et soutenir la politique d'insertion, de maintien et de retour dans l'emploi des personnes handicapées. Il leur appartient de relayer les moyens qui peuvent être mis en œuvre pour appliquer cette politique au sein du groupe.

L'avis d'incapacité médicale constitue l'ultime recours qui ne peut se justifier que si toutes les possibilités de maintien dans l'emploi sont épuisées et que si la poursuite de l'activité professionnelle génère un risque vital ou une aggravation importante du handicap.

7.2. Suivi de l'accord

Un Comité de suivi est mis en place. Il se réunira au moins une fois par an.

Outre l'analyse du bilan annuel de l'accord, il assurera le suivi de l'engagement budgétaire du présent accord et pourra être amené à faire des préconisations d'ajustement de la répartition budgétaire pour l'année suivante à partir de l'année écoulée.

Le Comité de suivi sera composé des personnes suivantes :

- Représentant de la Direction Générale du groupe ;
- Délégué Général à la RSE du groupe ;
- DRH Groupe ;
- Responsable Juridique en Droit Social du groupe ;
- Contrôleur de gestion en charge du suivi du budget ;
- Représentant de la mission handicap ;
- Des représentants des organisations syndicales signataires ou non du présent accord.

21
WB
WZ

Le présent accord sera applicable, pour une durée de 3 années à compter du 1er janvier 2012 couvrant ainsi les années 2012 / 2013 / 2014. La validité du présent accord est toutefois subordonnée à son agrément par

9.1. Entre en vigueur et durée

9. APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Le budget prévisionnel fait l'objet d'une annexe détaillée au présent accord (voir annexe 4).
A noter, que pendant toute la durée de l'accord, les entités continueront à établir leur déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, qu'elles transmettront à la DIRECCTE. La déclaration sera accompagnée de la copie du présent accord et de son agrément reçu du Ministre chargé de l'emploi.
Une copie de ces déclarations devra être transmise à la DRH Groupe et à la Mission handicap Groupe de manière à établir de la manière la plus précise la pesée financière du présent accord.

8. PESEE FINANCIERE DE L'ACCORD

Ce bilan sera transmis :

- A la DIRECCTE du Rhône ;
- Aux dirigeants des filiales ;
- Au Comité de suivi, préalablement à la réunion annuelle.

Ce bilan comportera notamment les informations suivantes :

- taux d'emploi global ;
- nombre d'unités bénéficiaires ;
- nombre de recrutements ;
- nombre de maintien dans l'emploi ;
- nombre d'aménagements de postes ;
- présentation des actions de sensibilisation et de formation réalisées ;
- montant du chiffre d'affaire réalisé avec le milieu protégé et nature des prestations confiées ;
- nombre de RQTH internes.

Un bilan annuel de suivi de l'application de l'accord sera réalisé, afin de suivre qualitativement et quantitativement la politique handicap du groupe.

Les membres de la Commission de Suivi sont tenus à l'obligation de confidentialité pour toutes les situations individuelles susceptibles d'être évoquées au cours des réunions.

le Ministre chargé de l'emploi. Dans le cas où l'agrément ne serait pas obtenu, les dispositions du présent accord seraient réputées nulles et non avenues.

Au terme de ces 3 années, soit au 31 décembre 2014, le présent accord cessera de plein droit de produire tous effets et un bilan des actions mises en œuvre et des résultats sera établi et communiqué au Ministre chargé de l'emploi et aux partenaires sociaux.

Toutefois, les parties contractantes pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord, pour une nouvelle durée déterminée de leur choix. Cette reconduction expresse devra faire l'objet d'un nouvel agrément du Ministre chargé de l'emploi.

A cet effet, six mois avant son expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

9.2. Révision

Pendant sa durée d'application, la révision des dispositions de cet accord pourra être demandée par courrier recommandé avec accusé de réception précisant les points sur lesquels porte cette demande. Pour prendre effet, l'avenant de révision éventuellement signé devra être préalablement agréé par le Ministre chargé de l'emploi.

9.3. Dépôt

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des organisations administratives et judiciaires compétentes.

Fait à Lyon, le 5 mars 2012 en 8 exemplaires originaux,

Pour APRIL,
M. Patrick PETITJEAN,
Directeur Général Groupe



Pour la CFDT,
Mme Lila GUERGOUR
Mme Nathalie LEPICIER



Pour la CGT,
Mme Nadia BENZEMMA



CONFIDENTIEL
5 mars 2012



1. Structuration : moyens humains et coordination du projet

Modalités/objectifs prévus par la Convention

1. Un **Chargé de Mission Handicap**, placé sous l'autorité du Directeur de la Stratégie RH et Communication de la Holding, sera en charge de la coordination et de l'animation du Projet.
 - ☛ Il apportera son expertise aux acteurs internes (Relais et Référents Handicap, Dirigeants, RH, managers)
 - ☛ Il créera les outils et procédures internes mis à la disposition des opérationnels pour optimiser l'embauche et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.
 - ☛ Il accompagnera le déploiement de la couverture territoriale et la mise en place des partenariats de proximité entre les acteurs externes (réseau Cap emploi, associations spécialisées dans le Handicap, institutionnels, partenaires sociaux Club d'Entreprises...) et les acteurs internes décentralisés
 - ☛ Il accompagnera les filiales dans l'élaboration d'actions de formation et de sensibilisation
 - ☛ Il animera la communication interne liée Projet
 - ☛ Il consolidera les données du groupe relatives à la politique Handicap

2. Les Responsables des Ressources Humaines des quatre Pôles placés sous l'autorité des Dirigeants de Pôle assureront le rôle de **Référents Handicap**. Ils auront les missions suivantes :
 - ☛ relayer la stratégie Handicap auprès de leurs filiales
 - ☛ consolider les données inhérentes à leur Pôle
 - ☛ recenser les besoins des filiales en matière d'accompagnement
 - ☛ faire remonter au Chargé de Mission toutes les informations terrains jugées utiles pour une consolidation à l'échelle du groupe.

3. Des **Relais Handicap**, basés dans les filiales soumises à l'obligation d'emploi, auront pour rôle le déploiement opérationnel du projet dans leur entité. Les Relais RH et formation assureront le rôle de Relais Handicap. Ils auront pour missions :
 - ☛ Définir les actions à mener dans leur filiale, en fonction du diagnostic² qui aura été fait sur la situation de la filiale quant à son obligation d'emploi
 - ☛ Elaborer et mettre en œuvre des actions de sensibilisation (en étant épaules si besoin par le Chargé de Mission handicap)
 - ☛ Tisser des liens pérennes avec les acteurs locaux du monde du Handicap (CAP EMPLOI, associations spécialisées....)
 - ☛ Faire remonter au Chargé de Mission Handicap toute information terrain jugée utile.

Résultats/bilan des actions

Cette première Convention nous a permis d'éprouver l'organisation imaginée pour impulser et diffuser au mieux le Projet Handicap au sein de nos filiales françaises.

L'organisation entre les Référents, les Relais et la Chargée de Mission handicap a été efficace tant sur le plan des transmissions d'informations que sur le développement de synergies pour mettre en œuvre les actions prévues par la présente convention (présence sur les forums emploi, construction d'outils de communication, montage commun d'action de sensibilisation).

La mise en commun des expériences, bonnes pratiques et difficultés rencontrées a permis de bâtir un processus de travail décentralisé, impulsé par la Chargée de Mission Handicap, dont le rôle de facilitateur et d'accompagnateur auprès des différentes filiales est pleinement avéré.

² Cf. 3. Actions et objectifs

Il est donc cohérent de maintenir les différents acteurs en place afin de conserver la dynamique et la mobilisation autour du Projet Handicap.

2. Culture : accompagnement, pédagogie et sensibilisation.

A. Création de supports de communication

Modalités/objets prévus par la Convention

- ✦ création dans SWING (Intranet) d'une « Communauté Handicap »
- ✦ création d'une plaquette d'information
- ✦ tournage d'un film de sensibilisation

Résultats/bilan des actions

Grâce à cette Convention, nous avons pu nous doter d'outils de communication permettant à la fois de valoriser les actions mises en œuvre au sein du groupe et de faire changer le regard de l'ensemble des équipes sur le handicap.

Intranet

En octobre 2009, sur notre **Intranet SWING**, **'espace handicap** (Andy) a été mis en ligne. Il comporte 5 rubriques :

- ☐ Notre projet handicap (historique, actualités)
- ☐ Cadre légal
- ☐ Partenaires
- ☐ Bonnes pratiques (recrutement, management, maintien dans l'emploi, sous-traitance)
- ☐ Comprendre le handicap (présentation des différentes familles de handicap, chiffres, comportements à adopter avec des personnes handicapées).

Des articles sont régulièrement (1 fois par mois) publiés sur l'intranet Swing pour mettre en lumière les partenariats, les événements et les bonnes pratiques.

Film

Le tournage du **film de sensibilisation, « Différent comme tout le monde »** a eu lieu fin avril 2009 et le film a été livré début juin par JARIS TV. D'une durée de 9 minutes 30, il met en lumière l'intégration de 3 collaboratrices en situation de handicap au sein de différentes filiales.

Un groupe de travail interne de 9 salariés (RH, responsable communication, directeur, manager, salarié en situation de handicap) a été constitué pour réfléchir aux messages clés à faire passer et pour élaborer un cahier des charges. L'ensemble des filiales APRIL française a reçu un DVD du film qui est par ailleurs disponible au sein de l'espace Intranet Andy.

Ce film est diffusé :

- ☐ lors de chaque séminaire d'intégration (des collaborateurs aux Dirigeants) au sein de l'Université APRIL GROUP
- ☐ en introduction à chaque événement lié au handicap (formation, réunion, action de sensibilisation...)

Nous allons faire concourir notre film au festival du film au festival du film « Dans la Boîte » qui primera au mois de juin 2010 lors d'AUTONOMIC Paris les meilleurs films (communication interne et externe) réalisés par des entreprises sur le thème de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Plaquette

Début 2009, une **plaquette** d'information et de sensibilisation sur le Projet Handicap a été distribuée aux 3000 collaborateurs des filiales françaises du groupe.

Une campagne d'**affichage** a complété cette information.

Préconisations

Communication interne

Il est essentiel de continuer à donner un maximum de visibilité à l'ensemble des équipes sur l'engagement du groupe sur le thème du handicap, à travers :

- ☐ la mise en valeur d'actions concrètes menées au sein des différentes filiales

1. La preuve par l'exemple avec la mise en avant d'expériences réussies d'intégration au sein de nos filiales, avec :
 - L'organisation d'une Web Conférence sur le thème « Projet Handicap, des idées pour agir » (27 janvier 2009) réunissant les témoignages de collaborateurs (RH, manager, responsable communication, commercial) issus de différentes filiales pour parler de leurs expériences réussies sur les thèmes suivants : recrutement (en alternance et via une EMT), sous-traitance, accueil d'une personne issue d'un ESAT Hors Murs et accompagnement des managers.
 - L'organisation de petits déjeuners d'information sur la politique handicap du groupe à l'occasion de notre film « Différents comme tout le monde »
 - Tous les nouveaux arrivants, lors de leur séminaire d'intégration à l'Université APRIL, découvrent le film « Différents comme tout le monde » qui est par ailleurs diffusé lors de chaque événement (formation, conférences...) lié à notre Projet Handicap
 - Le 3 décembre 2009, avons fait intervenir le CEFRA Rhône-Alpes pour une sensibilisation au handicap psychique et ce pour préparer au mieux l'arrivée d'une collaboratrice concernée qui changeait d'équipe.
 2. La démythification du handicap (un sujet souvent tabou en entreprise) :
 - En novembre 2008, lors de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, l'APRIL a accueilli la troupe de Guichets Fermés qui a joué devant 70 collaborateurs du groupe « le petit fauteuil de Raymond ».
 - L'APRIL, cette même semaine, a hébergé l'exposition photos d'Handicap International : « Liberté, égalité, handicapés ». Ponctué d'extraits de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et de dessins de Zep, cette expo nous a permis de voyager à travers le monde pour découvrir les actions menées par
- Nos actions de sensibilisation se sont articulées autour de 2 axes :

Résultats/bilan des actions

- Organisation d'au moins une Conférence par an sur le thème du handicap et/ou de la diversité (dans le cadre de l'Université APRIL, lors de séminaires Dirigés...)
- Déploiement d'actions de sensibilisation au sein des filiales (pièces de théâtre, exposition culturelle, handisport, visite d'une ESAT...) en fonction de la culture d'entreprise de chacune des sociétés.
- Création d'un prix de l'Entreprise Citoyenne dans l'objectif de récompenser la filiale qui aura mis en œuvre l'action de sensibilisation la plus innovante.

Modalités/objets prévus par la Convention

B. Actions de sensibilisation

- En termes visuels, il sera pertinent de garder le logo mais en supprimant « le projet handicap » pour ne conserver que le slogan « différents comme tout le monde » qui renvoie à la notion plus large de diversité.
- Sur le thème de la Diversité, ce qui renforcera pérennité du Projet Handicap.
- La communication liée au handicap sera bien sûr mise en perspective par rapport à l'ensemble des actions déployées permettant d'identifier les dispositifs et les partenaires à mobiliser pour recruter des personnes éloignées de l'emploi.
- Par ailleurs, APRIL GROUP va signer la Charte de la Diversité, suite logique des différentes actions entreprises pour promouvoir l'égalité des chances au sein de différentes filiales du groupe (plan sénior, projet handicap, égalité homme-femme) et des travaux de l'Atelier Diversité (mise à disposition des Dirigeants et RH des filiales d'un guide leur permettant d'identifier les dispositifs et les partenaires à mobiliser pour recruter des personnes éloignées de l'emploi).
- La première Convention nécessitait une forme de communication plus institutionnelle afin d'ancrer la démarche handicap dans les esprits. Le sujet du handicap est aujourd'hui entré dans la culture de l'entreprise et nous pouvons nous permettre de le traiter de manière plus « décalée ».
- C'est pourquoi nous orientons sur différentes pistes :
- ☐ La diffusion de films courts
 - ☐ La diffusion de pop-up
 - ☐ La mise en ligne d'outils ludiques et interactifs (exemple : dessins animés)
- La totalité de la communication du groupe passe par le web, avec le développement du Web 2.0 et la création d'une Web TV. Le support papier est moins adapté au mode de communication du groupe.
- La première Convention nécessitait une forme de communication plus institutionnelle afin d'ancrer la démarche handicap dans les esprits. Le sujet du handicap est aujourd'hui entré dans la culture de l'entreprise et nous pouvons nous permettre de le traiter de manière plus « décalée ».
- C'est pourquoi nous orientons sur différentes pistes :
- ☐ La promotion des partenariats externes (notre fil rouge 2010 - 2011 sera le suivi du Défi Intégration)
 - ☐ des informations régulières sur les événements internes organisés sur le thème du handicap (actions de sensibilisation)

ML NB

Pour les managers
Nous avons imaginé permettre à une majorité de managers de suivre un module de 2 jours sur le thème « recruter et manager un salarié handicapé » au sein de notre Université.
Nos managers ont un parcours management déjà dense et seuls ceux qui ont effectivement intégré un collaborateur handicapé dans leur équipe ont souhaité suivre ce module.
Nous sommes parvenus à mobiliser sur des temps courts (1 journée maximum).
Nous avons imaginé intégrer le thème du handicap dans les modules existants pour les managers (notamment dans le cadre de la formation consacrée aux entretiens de recadrage, d'évaluation, de négociation...) mais cette option n'est opérationnellement pas viable car le module est déjà très chargé et les formations sont assurées par des consultants extérieurs qui sont spécialisés sur le management et non sur le handicap.
Dans la pratique, on constate que les managers ont besoin de soutien dans l'opérationnel (à savoir juste avant l'arrivée du collaborateur et tout au long de la phase d'intégration) et de moments d'échange (entre managers) pour partager leurs difficultés et leurs bonnes pratiques.

C'est le point faible de cette Convention 2008-2010.

Résultats/bilan des actions

- ✦ L'accompagnement des acteurs internes passe par l'organisation de formations qui ont pour triple finalité :
 - ✦ De faire évoluer leurs représentations sur le handicap
 - ✦ De connaître les facteurs clef de succès pour optimiser les conditions de réussite du recrutement d'un salarié handicapé
 - ✦ D'échanger sur leurs expériences respectives

Modalités/objets prévus par la Convention

C. Formations

Il est essentiel de continuer à faire vivre le Projet Handicap à l'ensemble des collaborateurs du groupe dans une logique de continuité par rapport à nos 2 axes (preuve par l'exemple et démythification).
Nous prévoyons donc à nouveau des Conférences (dans le cadre des Rencontres de l'Université et/ou lors d'événements spécifiques comme par exemple la semaine pour l'emploi des personnes handicapées), des expositions avec comme objectif de rester cohérents par rapport à notre culture interne et de créer des événements rassemblant le plus grand nombre de collaborateurs.

Préconisations

- Remarque : nous n'avons pas créé de concours interne pour primer la filiale ayant mis en œuvre l'action de sensibilisation la plus innovante. Les « Z'inouïs », trophées de l'innovation chez APRIL Group n'ont pas été reconduits et nous ne souhaitons pas créer d'événement spécifique autour du handicap.
- Le hall de l'APRILUM accueille depuis le 24 mars (et jusqu'au 9 avril) une **exposition sensorielle, « Ecoutez Voir »** (<http://ecoutez-voir.blog.com>) dont l'objectif est de faire découvrir aux collaborateurs du groupe les déficiences visuelles et auditives par le biais de témoignages et de mises en situation. Plus de 200 collaborateurs se sont déjà inscrits pour la découvrir.
- Le 14 décembre, la **Rencontre de l'Université** était consacrée au thème de la « Magie de la Relation », avec la double intervention de Jean-Baptiste HIBBON (psychosociologue – formateur, infirmier moteur cérébral) et Mathieu SINCLAIR (illusionniste formateur).
- Nous avons signé un **partenariat avec l'équipe du Défi Intégration** (<http://www.defi-integration.com>) le 7 décembre 2009 sur le salon nautique.
- La prochaine rencontre de l'Université lui sera consacrée. Elle aura lieu le 13 avril de 18h à 21h à Paris, au cercle de la Marine (pont de Suffren). Ce sera par ailleurs notre fil rouge de sensibilisation 2010, avec des articles réguliers sur Swing (notre intranet) ou seront relayés les entraînements puis la traversée au jour le jour.
- Le 6 avril 2009, s'est tenue une **Rencontre de l'Université APRIL Group sur le thème « Handicap et performances »**. A cette occasion, la pièce de théâtre « Le petit fauteuil de Raymond » a été jouée par Guichets Fermés. S'en est suivi un débat avec comme invités Stéphane RANDRETSA, DRH d'Ineo SUEZ ET Gwénaél BERTHELEME de l'Agence Entreprises et Handicap. 50 managers, Directeurs et Dirigeants APRIL GROUP étaient présents.
- Handicap International pour améliorer l'accès aux soins, à l'éducation, au travail et à la citoyenneté des personnes handicapées.

Chaque cas de gestion de handicap étant unique, un accompagnement individuel très pragmatique, répondant aux questions précises de chaque manager, est plus adapté que des apports théoriques généralistes en formation.

Pour les relais handicap

Il n'est pas dans la culture d'APRIL GROUP d'imposer à des collaborateurs de suivre un module de formation. Tous les Relais Handicap (qui sont aussi les relais RH des filiales) n'ont donc pas été formés. De plus, dans un contexte économique 2009/2010 délicat, le volume de recrutement général a été revu à la baisse, et les demandes d'accès à ce module de formation ont diminué.

Sur les 2 années de la Convention, les formations suivantes ont eu lieu :

- En octobre 2008, 5 Relais Handicap et 6 managers ont suivi un module de formation de 2 jours animé par Alyzo Conseils sur le thème « **Management et recrutement de salariés handicapés** ».
- Le 3 mars 2009, 23 stagiaires (RH, managers et dirigeants) ont assisté à une journée de formation, animée par Jean-Baptiste HIBON et Mathieu SINCLAIR, l'objectif étant de leur faire mesurer l'**impact du handicap sur leurs pratiques managériales**.
- Les 22 et 23 octobre 2010, 9 Apriliens (manager, RH, tuteurs et mission handicap) ont suivi une **formation sur le thème du tutorat de collaborateurs en situation de handicap**, animée par L'ADAPT.

Préconisations

L'objectif de notre nouvelle convention est de former un maximum d'opérateurs (relais handicap, managers de proximité) en leur proposant des outils adaptés à leurs contraintes et à leurs attentes.

En termes d'**outils**, nous préconisons :

- La mise en œuvre d'un **outil de e-Learning**, support permettant d'apporter un premier vernis de formation, complète par des échanges en plénière et/ou conférence téléphonique
- Le maintien d'un module de formation généraliste destiné aux Relais Handicap avec au programme : la loi, la non-discrimination, les acteurs, les différentes familles de handicap, le recrutement, les aides et dispositifs de l'Agefiph mobilisables...

En termes d'**accompagnement** :

- La mise en œuvre d'un **coaching individuel** des managers intégrant des collaborateurs en situation de handicap et/ou confrontés à la survenance du handicap de l'un de leur collaborateur
- L'organisation d'**1 journée de séminaire/an**, destinée aux managers pour favoriser les échanges de bonnes pratiques
- L'organisation d'une journée de formation pour les Relais Handicap

3. Objectifs d'action

A. diagnostics dans les filiales

Modalités/objectifs prévus par la Convention

Préambule indispensable à la définition d'actions en liens avec la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi et en cohérence avec ses processus internes, un diagnostic court sera proposé aux filiales « à quota zéro ».

Résultats/bilan des actions

Sur l'ensemble des 19 filiales à « quota zéro » lors de la signature de la Convention (avril 2008), 18 ne sont plus à quota zéro.
Une belle mobilisation des Relais Handicap dans ces filiales qui n'avaient aucune expérience en matière de handicap et des actions de sensibilisation qui ont porté leurs fruits.

Sur les 18 filiales :

- 7 ont recruté une personne handicapée
- 4 ont eu un collaborateur qui a fait une démarche de RTH
- 4 ont valorisé un partenariat avec le milieu protégé
- 1 société a été scindée en 2 entités distinctes ne rentrant pas dans le périmètre de la loi
- 1 se sera soumise à l'obligation d'emploi qu'à partir de 2011.
- 5 filiales ont bénéficié d'une action de diagnostic réalisée par un cabinet extérieur et financé par l'Agefiph.

5
N3

CONFIDENTIEL
5 mars 2012

28

Au 31 mars 2010, le groupe compte 34 collaborateurs en situation de handicap dont 28 sont en CDI. Nous avons respecté notre engagement de privilégier les insertions durables.
L'objectif fixé dans la convention était de compter au minimum 38 collaborateurs en situation de handicap. L'une de nos filiales, SFG, qui a été vendue mais qui appartenait au périmètre de la Convention Agefiph, comptait 4 salariés handicapés.

- 15 recrutements en 2009-2010** (pour un objectif de 18) dont :
- 6 CDI
 - 5 CDD
 - 1 contrat en alternance
 - 1 mise à disposition d'un ESAT Hors Murs
 - 2 mobilités internes

- 17 recrutements en 2008** (pour un objectif de 9) dont :
- 6 CDI
 - 5 CDD
 - 3 contrats d'intérim
 - 1 stage
 - 2 mises à disposition de personnes issues d'ESAT Hors Murs

Sur les 2 ans de durée de la Convention, il y a eu 32 recrutements (pour un objectif de 27) au sein de nos différentes filiales, décomposés comme suit :

Résultats/bilan des actions

L'objectif étant de recruter sur la base des compétences, l'ensemble des postes à pourvoir sera ouvert aux candidatures de personnes handicapées.
Soit pour les deux années le recrutement minimum de 27 personnes.

- ✦ En 2008, 9 personnes handicapées dans ses différentes filiales (soit 3% du volume prévisionnel de recrutement prévu pour 2008)
- ✦ En 2009, 6% des recrutements prévus devront être pourvus par l'embauche de salariés handicapés (au minimum 18 recrutements).

APRIL Group s'engage à recruter :

Modalités/objectifs prévus par la Convention

B. Recrutement

Nom de la filiale	Commentaires	Diagnostic
APRIL MARKETING SOLUTIONS	A recruté une personne	
APRIL MOBILITE	1 RTH interne et 1 échec de recrutement	
APRIL SANTE	A recruté une personne	
TMS CONTACT	1 personne en invalidité	
AMT ASSURANCES	valorisation sous traitance	
APRIL SOLUTIONS	1 RTH interne - Anne IMBERT	
France PLAISANCE	1 RTH interne	
GIZA	sous traitance	
MORAL CARABES	1 recrutement et une RTH interne	
ASSURDOM Gestion	1 recrutement en CDD (employée de bureau)	CAPITAL Formation
APRIL ASSURANCES ENTREPRISES	Anne-Chrystel BRISACH mutée de chez AA	
APRIL SOLUTIONS ENTREPRISES	Sté scindée en 2 Ets distincts. Reste 10 ETP à Paris	
COGEALP	1 recrutement CDD	JLO Conseils
ASSINCO STRASBOURG	toujours à quota zéro au 1/01/2010	
ASSINCO REUNION (Sté MANCINI)	sous-traitance (entretien espaces verts)	One to One
CIARE	effectif sup à 20 depuis 2008	
EUROPASSUR	ne sont pas concernés par la loi	
APRIL GROUP	valorisation sous-traitance	JLO Conseils
AXERIA IARD	A recruté une personne	JLO Conseils
TOTAL		

Sourcing

Nous avons privilégié une présence terrain sur des salons dédiés au recrutement de personnes en situation de handicap et un travail de proximité avec les acteurs pour l'emploi spécialisés sur l'accompagnement des travailleurs handicapés (Cap Emploi, L'ADAPT, Mission Handicap de l'AFIJ).

Nos partenaires habituels pour les recrutements (Ecoles, ANPE, APEC, Agences d'Interim) ont également été sensibilisés à notre Politique Handicap.

Présence sur les Forums Emplois spécialisés

en 2008 :

Avril : HANDJOB (école IDRAC - Lyon 9) - 1 recruteur mobilisé - Nb de contacts : 7
Mai : Journée Rencontres Professionnelles - 29 mai 2008

ERP Georges Guynemer (69007 LYON) - 1 recruteur mobilisé

Nb de contacts : 14 (10 recherches de stage et 4 recherches d'emploi)

12 juin : Village Emploi d'AUTONOMIE Paris - 3 recruteurs mobilisés - 37 contacts

30 octobre : Salon AFIJ Paris - 3 recruteurs mobilisés - 19 contacts

Novembre : forums emplois Lyon et Paris de la SEPH - 8 recruteurs mobilisés - 170 contacts

en 2009

10 mars 2009 : Forum de l'AFIJ à Paris - 25 candidats rencontrés, 3 recruteurs mobilisés

10 et 11 juin 2009 : Village Emploi d'Handicap Lyon - 5 recruteurs mobilisés - 40 candidats rencontrés

29 septembre : forum APEC généraliste (pas uniquement axé sur les TH), AFIJ, APEC, Agences Handicap@ - Lyon

- 5 recruteurs mobilisés - plus de 150 candidats rencontrés mais aucun qui se soit fait connaître comme TH

6 octobre : JOBEKIA - Journée Métiers et Handicap - pas de stand mais intervention de 30 minutes sur l'espace

Métiers pour présenter APRIL GROUP - 5 candidats rencontrés

10 novembre : forum Emploi AFIJ - Paris - 1 recruteur - 15 candidats rencontrés

17 novembre : semaine pour l'emploi des personnes handicapées - Forum Emploi Lyon - 47 candidats rencontrés - 5 recruteurs mobilisés

18 novembre : semaine pour l'emploi des personnes handicapées - Forum Emploi Paris - 52 candidats rencontrés - 3 recruteurs mobilisés

Nous rencontrons malgré tout des **problèmes de sourcing** : l'essentiel de nos recrutements s'effectuent à niveau Bac+2...

Devant la pénurie de candidats handicapés ayant le niveau requis, APRIL GROUP a lancé en mars 2009 un Atelier Diversité (groupe projet) dont l'objectif était d'identifier les dispositifs et partenaires pertinents pour nous accompagner dans la définition et la mise en œuvre d'un parcours d'insertion durable pour un public rencontrant des difficultés pour trouver un emploi (jeunes issus de la Diversité, seniors et personnes handicapées).

L'Atelier Diversité a clôturé ses travaux le 18 janvier 2010.

Un guide de la Diversité va être mis à la disposition des dirigeants et des relais RH. Les outils sont organisés par objectif :

- ☐ Diversifier le sourcing
- ☐ Recruter à moindre coût
- ☐ Fiabiliser les recrutements en professionnalisant ses futurs collaborateurs
- ☐ Innover en expérimentant de nouveaux dispositifs

Nous avons donné un côté très opérationnel à ces outils en :

- ☐ détaillant la marche à suivre,
- ☐ listant les avantages, les inconvénients, les facteurs clef de succès
- ☐ identifiant un référent interne APRIL GROUP pour chaque outil

Notre groupe de travail a par ailleurs préconisé la signature de la Charte de la Diversité. Le Comité de Direction du groupe a validé le principe de la signature de cette charte au mois de mars.

PARTENARIATS

APRIL Group est rentré au Conseil d'Administration d'Handi Lyon Rhône (cap emploi) afin de renforcer les liens avec ce partenaire majeur.

CONFIDENTIEL
5 mars 2012

29
NB
ur
5

Les Relais Handicap seront particulièrement vigilants au suivi des salariés handicapés en poste et nouvellement recrutés afin d'anticiper au mieux leurs besoins (en matière de formation, d'aménagement de poste, d'aménagement de leurs horaires de travail...).

Les salariés handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation proposés dans les différentes filiales APRIL et au sein de l'Université d'APRIL, et ce en vertu du principe d'égalité de traitement.

2. Maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Dans l'entreprise les situations de handicap peuvent avoir des origines diverses, maladies, accidents ou incapacités. L'objectif est, à partir des situations concrètes à gérer, de définir les procédures d'alerte, de définir leur évolution éventuelle ou nécessaire associant acteurs internes (RRH, managers) et externes (médecin du travail) pour repérer et gérer au mieux les cas de maintien dans l'emploi.

1. Gestion des cas de maintien

Modalités/objets prévus par la Convention

C. Maintien dans l'emploi

Par ailleurs, les travaux de l'Atelier Diversité nous ont permis d'identifier des dispositifs (contrat CAREED, formation préalable au recrutement, plateforme des vocations de Pôle Emploi) qui nous permettront d'expérimenter de nouvelles formes de recrutement pour les personnes handicapées, en particulier les formations préalables à l'embauche.

Formis avec le CRP Georges Guynemer à Lyon, nous n'avons pas développé de partenariat avec d'autres CRP formant à nos métiers (en particulier au télé conseil). C'est une piste à explorer dans notre prochaine convention.

La gestion des recrutements chez APRIL est très décentralisée puisque chaque filiale a ses propres canaux de sourcing. Le trait d'union est la diffusion de nos offres sur le site www.aprilgroup-recrute.com. Afin de gagner en efficacité (éviter à chaque recruteur d'aller ressaisir ses offres sur des sites spécialisés sur le handicap), nous souhaitons mettre en œuvre une solution informatique automatisée nous permettant d'aspirer les offres en ligne sur le site www.aprilgroup-recrute.com pour les rediriger sur des sites emploi handicap (Agefiph, Cap Emploi, AFIL, handicap.fr, Jobeka).

Sourcing et partenariats

L'implication du groupe sur le terrain, à travers une présence régulière sur les forums emploi et via les liens avec les partenaires, doit se poursuivre.

Nous envisageons la mise en place d'actions communes avec CAP EMPLOI (exemple : organisation de réunions d'informations collectives sur les métiers de l'assurance auprès des demandeurs d'emploi en situation de handicap) afin d'avoir une coopération très opérationnelle, permettant au cap emploi de mieux connaître nos métiers et nous permettant de rencontrer un maximum de demandeurs d'emploi.

L'objectif est de relancer des actions de pré recrutements afin d'accompagner les filiales dans le sourcing de candidats, accompagnement qui sera renforcé par une diffusion plus large de nos offres d'emploi sur des sites spécialisés

sur le handicap.

Préconisations

April Group participe également au sein du Comité de Pilotage de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées dans le Rhône, et ce depuis 2006.

April Group est membre du club Handi Plus du Médet du Rhône (depuis 2006)

Le 18 septembre 2008, nous avons accueilli la réunion du Club à l'APRILUM (+ de 50 participants externes) sur le thème de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes handicapées, au cours de laquelle nous avons fait partager aux autres membres du Club notre expérience de partenariat avec l'Agefiph dans le cadre d'une convention.

Le 15 octobre 2009, sur la sollicitation du Club Handi Plus Médet du Rhône, nous sommes intervenus lors d'un Handichat® sur le thème du recrutement.

Lors des Entretiens Annuels d'Evaluation, les managers seront sensibilisés sur l'importance d'accorder une attention particulière aux souhaits d'évolution de la personne et aux formations à mettre en œuvre.

3. Accompagnement des salariés en poste souhaitant faire connaître leur situation de Handicap.

De manière à donner le choix à tout salarié de déclarer ou non son handicap à son employeur, une communication spécifique, présentant les avantages pouvant amener à se faire connaître comme travailleur handicapé, sera développée.

4. Capitalisation autour de la problématique du maintien

La démarche et les actions définies ci-dessus dans les paragraphes A et B seront l'occasion de mettre sur pied un groupe de travail ayant vocation à travailler sur les procédures, à identifier les bonnes pratiques dans la résolution des situations et à contribuer à l'élaboration d'une production d'information interne.

Résultats/bilan des actions

Le sujet du maintien dans l'emploi a été abordé via la création d'un groupe de travail composé de 2 RH, un membre du CHSCT, un médecin du travail, un représentant du Sameth, la chargée de mission handicap du groupe et un consultant externe s'est réuni 2 fois.

Les objectifs du groupe de travail étaient :

- ☛ Définir le périmètre d'action
- ☛ Elaborer une procédure : alerter le plus tôt possible, analyser de façon concertée, prendre en charge et évaluer
- ☛ Mettre en place la diffusion et la communication
- ☛ Définir le rôle de la Mission Handicap

La procédure définie et les coordonnées des Sameth sont accessibles à tous les managers dans l'espace intranet Andy (rubrique bonnes pratiques). Il était important d'organiser cette action concertée afin d'avoir une méthodologie de travail précise pour gérer efficacement toute situation de maintien dans l'emploi survenant au sein du groupe. Ce travail accompli, le maintien dans l'emploi n'est pas un axe fort de notre nouvelle convention car nous avons très peu de cas dans le groupe.

Recrutements

Au 31/03/2011, APRIL GROUP compte 36 collaborateurs en situation de handicap, dont 31 sont en CDI.

Tous contrats confondus, 19 intégrations de personnes en situation de handicap ont eu lieu depuis le début de l'année 2010, répartis comme suit :

Nature du contrat	Volume	Solde 2010
ESAT Hors Murs	4	2
Stage/EMT	5	2
CDI	8	5
CDD	2	1
Total	19	10

Postes pourvus

CDI
1 Webmaster
1 employé des moyens généraux
1 employé administratif
1 aide-comptable
1 comptable
1 assistante polyvalente
1 comptable
1 assistante de Direction

Stages/EMT

Hôtesse d'accueil
2 gestionnaires d'assurances
1 assistante administrative (service juridique de la Holding)
1 stage de 15 jours à la maîtrise des flux (partenariat association Côte Projet)

CDD

1 chargé des relations assurés
1 gestionnaire à la maîtrise des flux

ESAT Hors Murs

4 personnes à la maîtrise des flux (partenariat ADAPT)

	Objectifs convention Agefiph 2010-2012	Réalisé au 31 mars 2011
Recrutements (CDD, CDI, stages)	24	15
Nb de TH	52	37
Taux d'emploi	3 %	1.72 %
CA avec le milieu protégé	50 000 €	42 820 €

Eléments de contexte :

A fin mars 2011, le nombre de collaborateurs en situation de handicap dans le groupe, tous contrats confondus, est de 37, soit une baisse de 4 personnes depuis fin 2010. Cela s'explique par :

- 1 CDD s'est terminé
- Fin d'une mise à dispositions par un ESAT Hors Murs
- 1 personne en CDI a négocié une rupture conventionnelle.

Dans le cadre de son projet CONVERGENCE, APRIL regroupe certaines de ses filiales (une entité devant a minima représenter 10 M€ de CA) ce qui implique un certain nombre de mobilités à gérer en interne, soit une centaine de collaborateurs concernés.

Consolidation des Déclarations Agefiph
 Nombre de filiales soumises à l'obligation d'emploi : 23
 Effectif total d'assujettissement : 1875
 Nombre d'unités bénéficiaires nécessaires : 99
 Nombre d'unités bénéficiaires valorisées : 32.31
 CA avec le milieu protégé : 32 820 € (estimation)
 Montant total des dépenses déductibles : 11 910 €
 Montant total de la contribution Agefiph versées : 280 564 €
 Taux d'emploi groupe : 1.72 %

Vous trouverez en annexe le tableau consolidé

Sourcing

1. Nous privilégions toujours la **présence terrain sur les Forums emploi spécialisés** sur le Handicap. Présence sur les forums emploi depuis Mai 2010 :

- ☐ **25 mai** : JOBEKIA Lyon – Journée Métiers et Handicap – 2 recruteurs mobilisés + intervention de 30 minutes sur l'espace Métiers pour présenter APRIL
- ☐ **10 juin** : Village Emploi AUTONOMIE Paris – 20 candidats rencontrés
- ☐ **20 octobre** : Forum Emploi Pôle Emploi Lyon – 2 recruteurs – 25 CV transmis – 80 candidats rencontrés
- ☐ **16 novembre** : semaine pour l'emploi des personnes handicapées – Forum Emploi Lyon – 54 candidats rencontrés – 38 CV transmis aux recruteurs du groupe - 4 recruteurs mobilisés
- ☐ **17 novembre** : semaine pour l'emploi des personnes handicapées – Forum Emploi Paris – 47 candidats rencontrés – 32 CV transmis aux recruteurs du groupe - 3 recruteurs mobilisés.
- ☐ **23 novembre** : **AFIL** : Rencontres improbables (Vaux en Velin). Entretiens avec 5 jeunes issus des quartiers sensibles.
- ☐ **8 mars 2011** : JOBEKIA PARIS – 2 recruteurs mobilisés + CMH – 45 candidats rencontrés – 24 CV transmis aux recruteurs – intervention de 20 minutes sur l'espace métiers pour présenter APRIL.

A l'issue de chaque forum emploi, les CV des candidats qui ont retenu notre attention sont triés par métiers et dispatchés entre les recruteurs de la zone géographique concernée.

2. Mise en place de l'outil Multiposting + abonnement à l'espace emploi du site www.handicap.fr.

L'objectif ici est de faire connaître APRIL comme une entreprise ouverte à toutes les compétences, donc de communiquer largement sur l'ensemble de nos postes à pourvoir. Ce dispositif nous évite de saisir nos offres plusieurs fois : elles sont « aspirées » directement de notre site corporate (www.aprilgroup-recrute.com) vers les différents sites handicap sur lesquels nous communiquons, à savoir :

jobekia
Agefiph
handicap-job.com
handijobs
handiplace
Afil (www.id-recruteur.info)
handicap.fr
embauchehandicap.fr
UNIRH 75 (Cap Emploi Ile de France)
HANDILYON RHONE (Cap Emploi 69)

Multiposting nous permet par ailleurs de mesurer les performances des sites sur lesquels nous communiquons à travers le nombre de clics.
 Chaque mois, nous avons entre 15 et 20 nouveaux CV de personnes en situation de handicap qui s'inscrivent sur notre site, soit en réponse à une annonce, soit en candidature spontanée.

Nom du site	Nombre d'annonces postées	Nombre Total de clics
AFIJ	279	837
Ageflph	279	105
Handi-up	279	0
Handicap-job	274	2
Handicap.fr	170	8
Handijobs	279	10
Handiplace.org	279	3
Jobekia	279	8
Total	279	973
Moyenne	245,1	108,1

Les candidatures sont ensuite redirigées sur notre site de recrutement et les candidats en situation de handicap suivent le même parcours que les autres. Lors de leur inscription sur le site, ils ont la possibilité de mentionner qu'ils sont bénéficiaires de la loi de 2005, ce qui permet aux recruteurs d'aborder le sujet de la compatibilité poste/handicap lors de l'entretien de recrutement et/ou de solliciter la Mission Handicap.

3. Organisation le 22 Mars 2011 d'une « journée découverte des métiers de l'assurance »

Cf. présentation globale en annexe.

Après, depuis les débuts (fin 2004) de sa politique handicap, s'est toujours investie à travers une présence terrain, nouant des partenariats pérennes avec les partenaires pour l'emploi des personnes handicapées. Comme nous recrutons sur la base des compétences et les savoirs-être, il est fondamental que nos partenaires et candidats se projettent de la manière la plus réaliste sur nos métiers, notre environnement de travail, notre organisation générale et nos contraintes.

C'est tout l'esprit de cette journée découverte qui avait comme objectifs de :

- Recruter des TH
- Se constituer un vivier de CV
- Mobiliser nos partenaires pour l'emploi et leur permettre de mieux cerner nos besoins
- Faire connaître les métiers de l'assurance
- Sensibiliser les managers et équipes APRIL

47 candidats en recherche de stage ou d'emploi ont répondu présents à notre invitation.
38 d'entre eux ont souhaité rencontrer un recruteur APRIL :

- 8 sont intéressés par les fonctions supports (RH, assistantat, communication...)
- 13 par les métiers de la vente directe ou de la relation clientèle
- 10 par la maîtrise des flux
- 7 ont des profils ne correspondant pas aux pré-requis APRIL

37 Apriliens mobilisés entre l'organisation et l'animation de la journée.

En termes de recrutement :

- 1 candidat a déjà été recruté pour un CDI de 6 mois sur un poste de chargé de clientèle ;
- 1 personne est en cours de recrutement pour un poste d'assistante RH
- 10 candidats vont être recontactés pour une ouverture de poste à la maîtrise des flux.

Evolution globale des effectifs TH

9/12/13

CONFIDENTIEL
5 mars 2012

35
NS
MC

Objectifs	Moyens Mis en Œuvre
• Rencounter des candidats en situation de handicap proposés par le service Ressources Humaines (dans ou hors circuit habituel de recrutement) • Participer à au moins un événement lié au handicap (formations, forum, autres événements internes)	

Objectifs « Entreprise Citoyenne »

EAD MANAGERS

L'alliance d'une forte présence sur le terrain, renforcée par une diffusion large de nos offres nous permet d'affirmer que nos recruteurs ont le « réflexe handicap », certains interrogent même systématiquement la mission handicap afin de savoir si elle a en vivre un cv correspondant au poste à pourvoir.

En effet, nos partenaires pour l'emploi (sur le Rhône notamment) nous envoient régulièrement des candidats en direct, ce qui nous permet d'effectuer des entretiens de pré recrutement.

Sur l'ensemble des recrutements, en termes de sourcing :

- 1/3 provient des forums emploi
- 1/3 des sites (y compris le site www.aprilgroup-recrute.com)
- 1/3 des partenaires et des pré-recrutements

Notre réseau de partenaires (AFIJ, MEDEF, CAP EMPLOI, L'ADAPT...) nous envoient en moyenne une 10 aine de CV par mois.

Malgré une dynamique de recrutements et une implication sur le terrain, le nombre global de personnes en situation de handicap au sein du groupe stagne.

Cela s'explique par plusieurs éléments :

- En termes de sourcing, nous avons du mal à trouver des candidats ayant le niveau requis (la plupart du temps Bac + 2)
- Les budgets et les autorisations de recrutement sont serrés : quand les managers ont le feu vert pour recruter, ils préfèrent intégrer des collaborateurs dont le profil correspond à leurs attentes.
- Certains managers restent frileux et hésitent à intégrer des salariés handicapés, par crainte d'une moindre productivité et d'un temps d'intégration plus lent. Les formations n'étant pas obligatoires

Afin de lever ces freins, plusieurs actions ont été mises en place :

- Dans l'une des filiales, APRIL SANTE PREVYANCE, dans le cadre du « contrat de progrès » l'évolution de l'entreprise quant au respect de son obligation d'emploi est mesurée et suivie depuis début 2011 à travers le suivi d'indicateurs (cf. Tableau ci-après).
- Dans cette même filiale, dans les Entretiens Annuels d'Evaluation des managers, une partie de l'évaluation concerne l'implication du manager sur les actions mises en œuvre dans le cadre de notre politique handicap et Diversité. En lien avec le parti pris sur les actions de sensibilisation (rencontres entre personnes valides et handicapées en situation professionnelle), les managers sont fortement incités à s'investir sur les événements en lien avec l'emploi mis en œuvre par le groupe.

Nb de collaborateurs handicapés APRIL	
déc. 2007	20
déc. 2008	34
déc. 2009	33
déc. 2010	40
Mars 2011	37

Objectifs « Charte de la Diversité »

Objectifs	Moyens Mis en Œuvre
S'impliquer sur le thème de la Diversité	

INDICATEURS DU CONTRAT DE PROGRES

8) Diversité et handicap

1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
Respect des objectifs fixés dans le cadre de la convention AGEFIPH signée avec le Groupe (3%)			
A fin 2010 : 1,67%			
Nombre de travailleurs handicapés			
A fin 2010 : 9 (dont 7 en CDI)			
CA avec les ESAT ou EA (établissements et services d'aide par le travail ou entreprises adaptées)			
A fin 2010 : 9 300 euros HT			
Objectif fin 2011 = 20 000 € HT			
Objectif fin 2011 = 15 personnes			

Liens avec les partenaires

APRIL participe aux réunions du Conseil d'Administration d'Handi Lyon Rhône (Cap Emploi).

APRIL est membre du Comité de Pilotage de la Semaine pour l'Emploi dans le Rhône organisée par L'ADAPT.

2 réunions en 2010.

APRIL était partenaire du colloque organisé par l'Agence Entreprise et Handicap à Sciences Po PARIS le 22 octobre sur le thème des « freins cachés à l'emploi ».

Plus de 350 participants (Missions Handicap, associations, institutions, personnes handicapées). Les supports de prise de notes des participants étaient logotés APRIL.

En décembre 2010, APRIL a signé une convention de partenariat avec l'AFIJ dans le but de renforcer nos synergies en matière d'insertion professionnelle de jeunes en situations de handicap ou issus des quartiers sensibles.

Dès 2005, nous avons tissé des liens étroits avec l'AFIJ à travers notre « Projet Coach » qui visait à accompagner les étudiants et jeunes diplômés dans leurs démarches de recherche d'emploi (ou de stages) en les conseillant sur leur manière de se présenter lors des entretiens de recrutement.

Ce partenariat élargi permet à nos managers et directeurs, à travers des entretiens de « découverte métier » de rencontrer des jeunes en situation de handicap pour leur faire partager leur passion pour leur métier.

APRIL participe régulièrement aux réunions du Club Handi Plus du Médéf du Rhône. 5 réunions en 2010 sur les thèmes suivants :

- DOETH
- Sensibilisation en entreprise (Up and GO)
- Comité technique (bilan des actions menées)
- Accompagnement des jeunes étudiants handicapés
- Handicap et dialogue social (NAO)
- Témoinage lors de la soirée parrainage du Médéf (présentation du Club Handi Plus)

Nos interventions au sein de ces manifestations pour objectifs :

- ☐ Favoriser l'échange des bonnes pratiques entre les différents acteurs de l'emploi des personnes handicapées
- ☐ Faire connaître la démarche citoyenne d'APRIL auprès du public (et en particulier des demandeurs d'emploi)
- ☐ Relayer en interne notre engagement sur le terrain pour sensibiliser nos équipes et parler du handicap sous un angle chaque fois différent.

Agéiph :

2010 a permis de renouveler la Convention de Partenariat avec l'Agéiph pour 2 ans.
8 réunions préparatoires (en interne : contrôle de gestion, DRH, DG Holding) et en externe avec le conseiller grands comptes de l'Agéiph.
La Convention a été validée le 18 Mai par la Commission paritaire de l'Agéiph.
Les documents administratifs nous sont revenus en octobre 2010.

Dans le cadre de la 14^{ème} semaine pour l'emploi, 2 filiales (ASE et ASP) ont participé à l'opération « 1 jour, 1 métier » en recevant dans leur entreprise, le temps d'une journée, une personne handicapée en recherche d'emploi.
APRIL a par ailleurs participé à la nouvelle campagne de communication de l'Agéiph en diffusant en 2 vagues les nouvelles affiches dans les salles de pause de l'Aprilium.

Filiales à quota zéro

Il reste une filiale concernée par la sur-majoration Agéiph. La filiale concernée, APRIL Entreprises Lyon a réalisé une action positive en intégrant une personne en stage mais cette action n'était pas valorisable pour ne pas payer la contribution majorée à hauteur de 1500 fois le SMIC.

Demandes de reconnaissance internes

Au sein de l'ensemble du groupe, en 2010, 1 seul collaborateur a fait une demande de RQTH.
Les collaborateurs qui ont fait spontanément leur demande de RTH l'ont fait suite à un besoin d'aménagement de leur poste de travail.
Bien que largement sensibilisés au sujet du handicap, il est difficile pour les personnes de faire une démarche de reconnaissance. Nous avons identifié plusieurs salariés qui pourraient être bénéficiaires de la loi de 2005 mais qui ne voit pas l'intérêt de se faire reconnaître.
Nous n'avons pour pas l'instant mis en place de communication spécifique sur ce sujet en interne. Dans notre intranet Swing, nous avons un espace dédié au handicap, « Andy », sur lequel les collaborateurs peuvent retrouver toutes les informations utiles sur la RTH.

Maintien dans l'emploi

Nous avons très peu de cas de maintien à gérer au sein du groupe.
La première convention Agéiph nous a permis d'élaborer et de diffuser une procédure auprès des RH.
Nous suivons actuellement un cas sur Lyon où nous allons reclasser une collaboratrice partie en longue maladie. Son acuité visuelle et son manque de mémoire l'empêchant de retrouver son poste initial de chargé de clientèle, nous anticipons son retour (avec son manager, le médecin du travail, le RH et la mission handicap) pour lui proposer un autre poste. Le Sameth n'a pour l'instant pas été sollicité.

Communication et sensibilisation :

Le parti pris des actions de sensibilisation est celui de la rencontre entre personnes en situation de handicap et personnes valides en situation professionnelle.
C'est tout l'esprit des actions engagées sur le sourcing et les partenariats dont l'un des objectifs est de favoriser la rencontre entre les équipes APRIL (du collaborateur au Dirigeant) et les personnes en situation de handicap.
Pour faire changer le regard sur le handicap, nous organisons régulièrement des actions de communications co-construites (via la mise en place de groupes projets transverses), dont l'objectif est de toucher un nombre maximum de collaborateurs.

Actions de sensibilisation

L'évènement marquant de l'année a été la création de l'**Exposition sensorielle** dont le vernissage a eu lieu le 23 mars 2010.
Pas moins de 10 réunions de travail préparatoires (Céline PARAVY + 1 stagiaire + 2 artistes + Mission Handicap)

Plus de 350 collaborateurs issus des filiales lyonnaises sont venus sur site découvrir les modules « voir » et « entendre » et l'expo a été largement relayée sur Swing.

Vous trouverez en annexe le dossier de presse de l'exposition sensorielle.

En mars 2011, la Mission Handicap est intervenue lors d'une matinée de sensibilisation au sein d'APRIL MOBILITE, aux côtés d'Handicap International et de la Fondation Nicolas Hulot. L'objectif était d'informer l'ensemble des 74 collaborateurs de cette filiale des engagements du groupe en matière de RSE.

Communication interne

Le fil rouge de notre communication 2010 était notre partenariat avec le **Défi Intégration**, qui a donné lieu :

- 4 articles dans Swing
- 1 Rencontre de l'Université (Paris - 13 avril) avec les membres de l'équipage
- Le suivi de la traversée avec un lien direct au site du Défi accessible via Swing

D'autres **articles sur Swing** ont mis en avant les actions menées dans les filiales sur le handicap :

- l'intégration d'un collaborateur sourd chez SASCO,
- le partenariat d'AMT assurances avec le milieu protégé
- la mobilisation de différentes filiales lors de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées
- la sensibilisation des équipes d'April Technologie à l'accessibilité numérique
- la journée découverte des métiers de l'assurance
- la signature de la charte de la diversité

10 articles sur Swing en 2010 (environ 1/mois hors juillet/août).

Vous trouverez en annexe des exemples d'articles.

Interventions de la Mission Handicap

Lors de chaque réunion du Cercle RH (février 2010, octobre 2010, février 2011 et avril 2011) le Handicap et la Diversité ont été évoqués.

Le 16 septembre, lors du séminaire d'automne, les Dirigeants des filiales françaises ont signé la **Charte de la Diversité**. Fruits des travaux de l'Atelier Diversité, le Guide de la Diversité leur a été remis, de même qu'à leurs responsables RH. *Le guide de la diversité est en annexe.*

Pour faire vivre la signature de cette Charte et partager les bonnes pratiques en interne, nous avons lancé en janvier 2011 le Trophée de la Diversité (*dont vous trouverez la présentation en annexe*). L'objectif est de récompenser la filiale la plus innovante dans la mise en œuvre d'une action visant à promouvoir l'insertion professionnelle de personnes potentiellement discriminées à l'embauche (seniors, personnes en situation de handicap et jeunes issus des quartiers sensibles). 8 filiales ont candidaté dont 7 portent un projet concernant les personnes en situation de handicap.

En février 2011, la mission handicap est intervenue au sein du CE d'APRIL SANTE PREVOYANCE afin de présenter les actions du groupe en matière de handicap.

En mars 2011, la Mission Handicap est intervenue au sein du Comité de Développement Durable d'APRIL pour leur présenter l'historique et le bilan et les perspectives de la politique d'emploi des salariés handicapés du groupe.

Formation

Aucune action de formation management/recrutement cette année pour les équipes. Cela s'explique par le fait qu'il n'y a pas eu de demande et que l'Université APRIL est en pleine refonte de ses parcours management.

La culture du groupe n'a jamais été d'imposer les cursus de formation. Le module existant sur le handicap est d'une durée de 2 jours, pas adaptée aux contraintes des managers qui ont du mal à quitter leur poste plus d'une journée. L'idéal serait d'inclure la question du handicap dans le parcours managers de l'Université, avec des apports pédagogiques sur la non discrimination, la loi de 2005 et des repères comportementaux pour le management des collaborateurs en situation de handicap.

39
URC
US

Nous arrivons plus facilement à mobiliser les managers sur une demi-journée, lors de séminaires au cours desquels des intervenants externes apportent un autre éclairage sur le handicap en entreprise.

L'accompagnement individuel des managers et/ou de leurs collaborateurs handicapés a été privilégié.

La Mission Handicap a été sollicitée dans 4 cas :

- Chez MUTANT ASSURANCES pour le suivi d'intégration d'un nouveau collaborateur
- Au sein du GIE APRIL Courage pour 2 collaborateurs : problèmes de relations avec le manager pour l'un et gestion du stress pour l'autre.
- Au sein de la Fondation Entrepreneur pour la Cité pour le suivi d'une collaboratrice en CDI.

Après une première réunion de sensibilisation le 15 mars avec la société URBILOG qui travaille sur l'accessibilité numérique, une matinée de sensibilisation a été organisée le 27 octobre pour les informaticiens d'APRIL Technologie (18 participants).

Collaboration avec le milieu protégé

La coopération la plus pérenne, et ce depuis 2005, est le partenariat avec l'ESAT Hors Murs de L'ADAPT du Rhône qui nous permet d'accueillir des personnes qui en sont issues au sein des services Maîtrise des Flux d'APRIL SANTE PREVOYANCE et APRIL SOLUTION ENTREPRISE.

Les ESAT /EA sont systématiquement mobilisés par la Mission handicap lors des événements organisés pour la sensibilisation (notamment pour l'organisation des cocktails) et plus largement dès que nous devons avoir recours à un prestataire externe.

Le CA global avec le milieu adapté reste faible, 32820 € en 2010.

Il n'y a pas de politique d'achats au niveau du groupe, chaque filiale est autonome.

Pour communiquer sur les bonnes pratiques, nous mettons en lumière (à travers la publication d'articles sous notre intranet Swing) la sous-traitance auprès du milieu adapté.

Perspectives :

APRIL s'est engagé dans un partenariat avec HANDISHARE, centre de relations clients qui va être créé en juin 2011 sur Lyon sous forme d'entreprise adaptée.

Le groupe finance l'étude de faisabilité à hauteur de 30 % (soit 10 946 € TTC) et étudie les modalités et les missions qui vont être confiées à ce centre d'appels, l'objectif étant d'arriver à l'équivalent de 3 ETP.

APRIL Technologies étudie la faisabilité d'un partenariat avec une EA qui fait du recyclage de matériel informatique.

Projets 2011 – 2012

Voici en résumé les actions prévues d'ici à fin Mars 2012 :

1. Envoi d'une lettre personnalisée à l'ensemble des Dirigeants (des filiales françaises) pour leur rappeler les engagements du groupe, leur communiquer les chiffres sur le handicap et les actions possibles (recrutement, optimisation des dépenses déductibles, collaboration avec le milieu adapté....)
2. Cibles : managers de salariés en situation de handicap, managers investis sur le Trophée de la Diversité, managers souhaitant recruter des collaborateurs handicapés.
3. Remise du Trophée de la Diversité le 1^{er} juillet et du recueil des bonnes pratiques lors du séminaire d'autisme (réunissant les Dirigeants) en octobre 2011
4. Organisation d'une action de sensibilisation à l'APRILUM (même esprit que l'exposition sensorielle) Mise en place de la campagne de communication via la BD sur le handicap : 4 thèmes (non définis) : la RTT, le recrutement, la sous-traitance et la non discrimination.
6. Réalisation d'un film sur la Diversité au sein du groupe (fil rouge : candidats des Trophées)
7. Mise en place d'une formation d'1 jour pour les référents handicap
8. Définition de la politique handicap pour 2012.
9. Envoi d'une lettre aux médecins du travail pour les informer de la démarche handicap d'APRIL et leur donner des informations sur la RTT

CONFIDENTIEL
5 mars 2012
NB

APRIL

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 377 994 553,

GIE APRIL ASSET MANAGEMENT

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 510 757 743,

APRIL SANTE PREVoyANCE

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 428 702 419,

APRIL ENTREPRISE PREVoyANCE

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 493 481 816,

APRIL SANTE

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 388 138 398,

CETIM

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de PARIS sous le numéro 493 113 708,

APRIL PREVoyANCE SANTE

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 428 979 629,

APRIL DOMMAGES

Dont le siège se trouve à Lyon (69003), 27 rue Maurice Flandin,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 428 699 417,

APRIL PARTENAIRE

Dont le siège se trouve à Fougères (35300), 18 bis rue Jules Ferry,
Immatriculée au RCS de RENNES sous le numéro 349 844 746,

APRIL MOTO

Dont le siège se trouve à Tours (37100), 14 quai Marmoutier,
Immatriculée au RCS de TOURS sous le numéro 397 855 867,

APRIL MARINE

Dont le siège se trouve à La Roche Sur Yon (85000), 12 rue Paul Doumer,
Immatriculée au RCS de LA ROCHE SUR YON sous le numéro 390 440 725,

APRIL MON ASSURANCE

Dont le siège se trouve à Lyon (69003), 27 rue Maurice Flandin,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 350 379 251,

CANASSUR

Dont le siège se trouve à Lyon (69003), 27 rue Maurice Flandin,
Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 415 065 432,

MGR

Dont le siège se trouve à Lyon (69003), 27 rue Maurice Flandin,
Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 443 939 814,

PAPILLON

Dont le siège se trouve à Lyon (69003), 27 rue Maurice Flandin,
Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 505 160 432,

REASSUR

Dont le siège se trouve à La Réunion (97410 ST Pierre), 89 Rue des Bons Enfants,
Immatriculée au RCS de St-Pierre de la Réunion sous le numéro 378 149 082,

ASSURDOM GESTION

Dont le siège se trouve au Port, La Réunion (97821), 29 avenue du 14 juillet,
Immatriculée au RCS de SAINT DENIS sous le numéro 348 944 740,

MORAL CARAIBES

Dont le siège se trouve à Baie Mahault, La Guadeloupe (97122), Immeuble Mirador,
Immatriculée au RCS de POINTE A PITRE sous le numéro 390 397 172,

MUTASSUR

Dont le siège se trouve à Saint-Denis (97 400), Résidence la Varangue, 96 rue Jules Auber,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 492 760 574,

APRIL ENTREPRISE IMMOBILIER

Dont le siège se trouve à Lyon (69009), 1 place Verrazano,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 442 444 782,

APRIL ENTREPRISE LYON

Dont le siège se trouve à Lyon (69009), 1 place Verrazano,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 950 398 131,

APRIL ENTREPRISE SAVOIE

Dont le siège se trouve à Pringy (74 373 cedex), 81 Rte des Carts, BP 70 030
Immatriculée au RCS d'Annecy sous le numéro 377 974 555,

APRIL ENTREPRISE PARIS

Dont le siège se trouve à Levallois- Perret (92300), 103-105 rue Anatole France,
Immatriculée au RCS de BOBIGNY sous le numéro 722 069 226,

ASSINCO OI

Dont le siège se trouve à Saint Denis, La Réunion (97400), 27 rue de Butor,
Immatriculée au RCS de SAINT DENIS sous le numéro 452 500 978,

MANCINI

Dont le siège se trouve à Saint Denis, La Réunion (97400), 24 rue La bourdonnais,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 310 863 501,

REUNION ASSURANCE SUD

Dont le siège se trouve à Saint Pierre, La Réunion (97410), rue Archambaud, Immatriculée au RCS de SAINT DENIS sous le numéro 419 592 290,

APRIL ENTREPRISE CARAIBES

Dont le siège se trouve à Baie Mahaut, La Guadeloupe (97122), boulevard Marquisat, Immatriculée au RCS de POINTE A PITRE sous le numéro 337 603 286,

APRIL ENTREPRISE EST

Dont le siège se trouve à Strasbourg (67100), 200 avenue de Comar, Immatriculée au RCS de STRASBOURG sous le numéro 648 501 864,

ALP PREVOYANCE

Dont le siège se trouve à Lyon (69003), 27 rue Maurice Flandin, Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 338 399 439,

FLEXITRANS / GR. MAS

Dont le siège se trouve à Perpignan (66100), 43 avenue Alfred Kastler, Immatriculée au RCS de PERPIGNAN sous le numéro 499 808 566,

INTERMAS/ GR. MAS

Dont le siège se trouve à Perpignan (66100), 43 avenue Alfred Kastler, Immatriculée au RCS de PERPIGNAN sous le numéro 494392681,

MSA/ GR. MAS

Dont le siège se trouve à Perpignan (66100), 43 avenue Alfred Kastler, Immatriculée au RCS de PERPIGNAN sous le numéro 305334823,

RISK/ GR. MAS

Dont le siège se trouve à Perpignan (66100), 43 avenue Alfred Kastler, Immatriculée au RCS de PERPIGNAN sous le numéro 499 808 566,

APRIL ENTREPRISE ET COLLECTIVITES

Dont le siège se trouve à COLMAR (68000), 12 place du capitaine Dreyfus, Immatriculée au RCS de COLMAR sous le numéro 479 051 088,

APRIL INTERNATIONAL

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle, Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 423 412 808,

APRIL INTERNATIONAL TRAVEL

Dont le siège se trouve à Paris (75 011), 110 avenue de la République, Immatriculée au RCS de PARIS sous le numéro 384 706 941,

APRIL INTERNATIONAL EXPAT

Dont le siège se trouve à Paris (75011), 110 Avenue de la République, Immatriculée au RCS de PARIS sous le numéro 309 707 727,

CORIS INTERNATIONAL

Dont le siège se trouve à Lyon (69003), 33 rue Maurice Flandin, Immatriculée au RCS de PARIS sous le numéro 342 640 422.

M

CONFIDENTIEL
5 mars 2012
NB
UL

CORIS ASSISTANCE

Dont le siège se trouve à Lyon (69003), 33 rue Maurice Flandin,
Immatriculée au RCS de PARIS sous le numéro 429 133 580.

SOGESCAU

Dont le siège se trouve à Levallois-Perret (92300), 103-105 rue Anatole France,
Immatriculée au RCS de NANTERRE sous le numéro 331 368 290,

CARISCO

Dont le siège se trouve à Levallois-Perret (92300), 103-105 rue Anatole France,
Immatriculée au RCS de BOBIGNY sous le numéro 382 994 572,

JUDICIAL

Dont le siège se trouve à MELUN (77000), 14 Rue des Fosses,
Immatriculée au RCS de MELUN sous le numéro 392 419 214,

SOLUCIA PJ

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 481 997 708

CAEG / ASSURLONDRES

Dont le siège se trouve à Levallois-Perret (92300), 103-105 rue Anatole France,
Immatriculée au RCS de NANTERRE sous le numéro 778 149 922,

APRIL COURTAGE

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 499 104 909,

APRIL DIGITAL

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 530 118 694,

APRIL RESSOURCES

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 529 521 478,

APRIL TECHNOLOGIES

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 419 399 480,

APRIL VIE CONSEIL

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 501 273 502,

AXERIA IARD

Dont le siège se trouve à Lyon (69003), 27 rue Maurice Flandin,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 352 893 200,

AXERIA PREVoyANCE

Dont le siège se trouve à Lyon (69003), 29 rue Maurice Flandin,
Immatriculée au RCS de LYON sous le numéro 350 261 129,

43
18
43

UNIVERSITE APRIL (Association)

Dont le siège se trouve à Lyon (69439 cdx 3), 114 boulevard Vivier Merle,

Numéro de déclaration d'activité : 82 69 102 51 69,

GIE ASSINCO OI

Dont le siège se trouve à La Réunion (97821 Le port cedex), 29 avenue du 14 juillet 1789,

Immatriculée au RCS de La Réunion – Le Port sous le numéro 504 752 460,

GIE INDEMNISATION

Dont le siège se trouve à La Réunion (97821 Le port cedex), 29 avenue du 14 juillet 1789,

Immatriculée au RCS de La Réunion – Le Port sous le numéro 530 530 911,

APRIL ENTREPRISE SERVICES AUTO

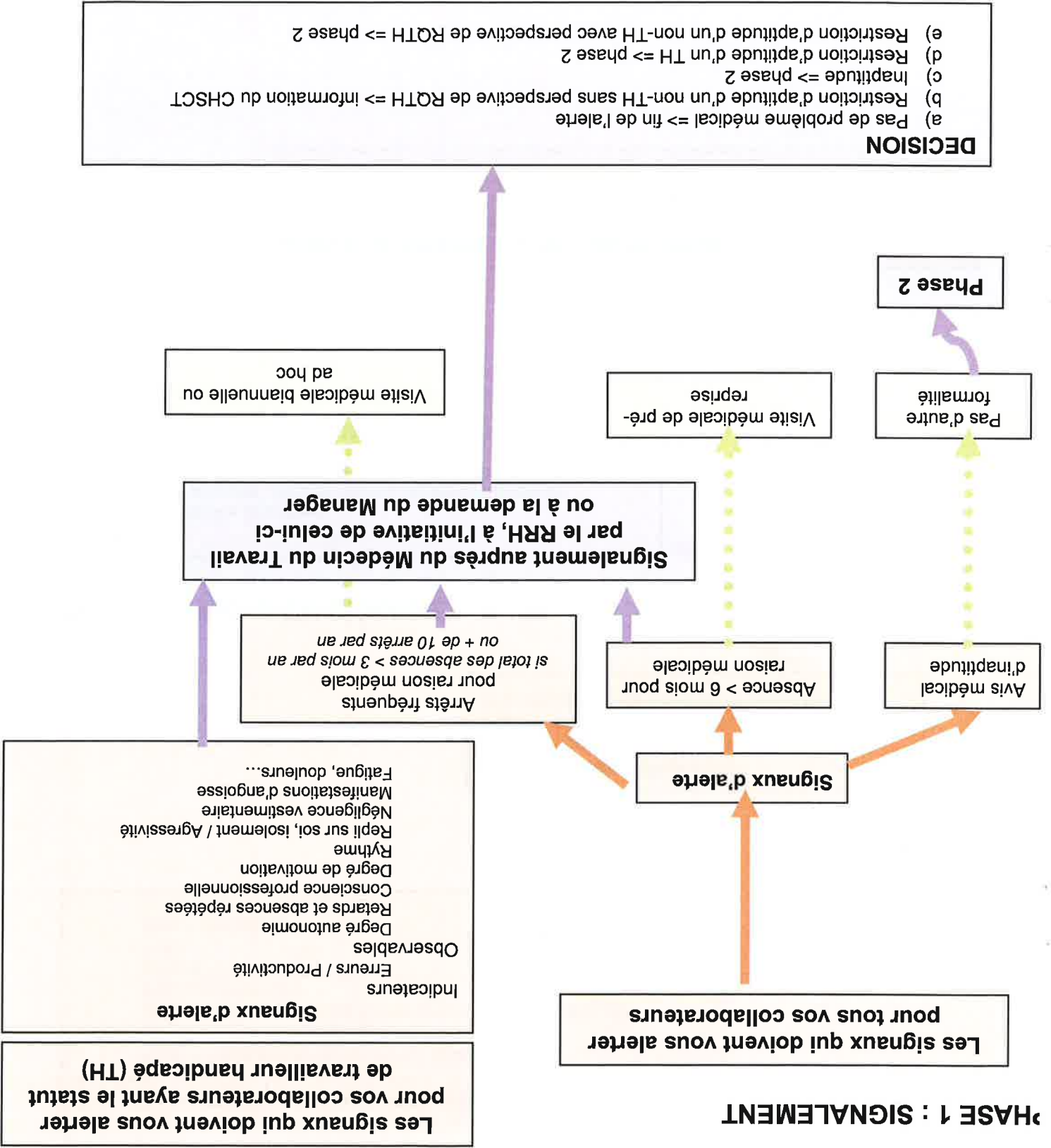
Dont le siège se trouve à Levallois- Perret (92300), 103-105 rue Anatole France,

Immatriculée au RCS de PARIS sous le numéro 333 800 811

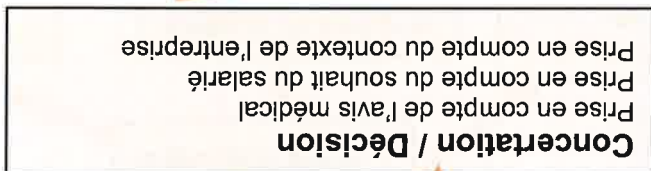
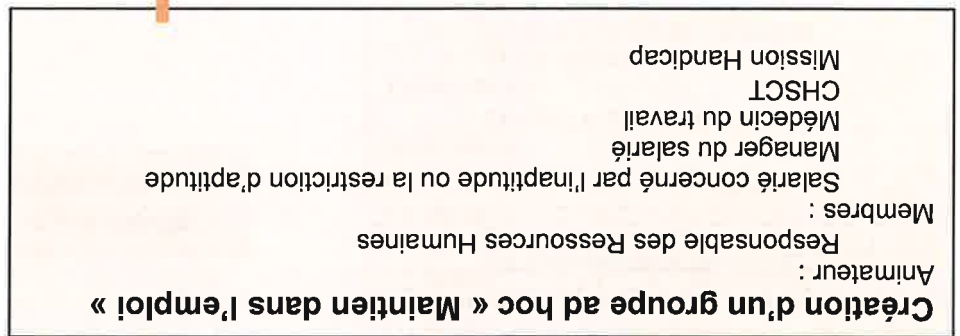
M
5
CONFIDENTIEL
5 mars 2012
NL
215

ANNEXE 3

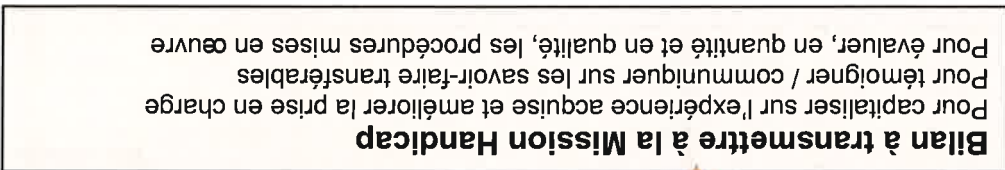
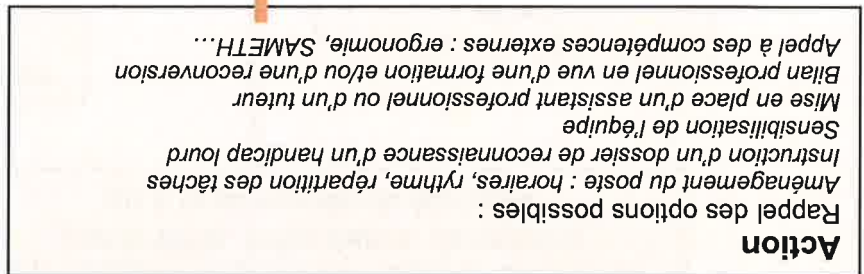
PHASE 1 : SIGNALLEMENT



PHASE 2 : ANALYSE DE LA SITUATION



PHASE 3 : PRISE EN CHARGE



CONFIDENTIEL

5 mars 2012

ANNEXE 4

PESEE FINANCIERE PREVISIONNELLE 2012 - 2014

	2012	%	2013	%	2014	%
PILOTAGE	51 000	20%		0%	50 000	22%
Pilotage de l'accord handicap (frais de déplacement du COPIL)	51 000		50 000		50 000	
PLAN D'EMBAUCHE	103 750	41%	93 750	46%	83 750	37%
Outil de multipostage	10 000		10 000		10 000	
Salons et manifestations Forums emploi	20 000		15 000		10 000	
<i>JOBEDIA Lyon</i>	1 900 €		1 900 €		1 900 €	
<i>Jobekia Paris</i>	2 600 €		2 600 €		2 600 €	
<i>HANDIDDAY (avril et novembre 2012)</i>	8 000 €		8 000 €		8 000 €	
<i>L'ADAPT LYON</i>	1 500 €		1 500 €		1 500 €	
<i>L'ADAPT Paris</i>	2 000 €		2 000 €		2 000 €	
<i>AUTONOMIC Paris</i>	1 550 €		1 550 €		1 550 €	
Abonnement site emploi handicap	7 500		7 500		7 500	
<i>abonnements temporaires sur CV Théques sur HANPLOI (ABONNEMENT 3 MOIS)</i>	1 500 €		1 500 €		1 500 €	
<i>abonnement annuel handicap.fr</i>	2 200 €		2 200 €		2 200 €	
Communication externe et journées portes ouvertes	20 000		15 000		10 000	
Prérecrutement base TH, rapprochement de CV	25 000		25 000		25 000	
PLAN D'INSERTION ET FORMATION TH	15 000	6%	15 000	7%	15 000	7%
Formation préalable et accessibilité formation des salariés handicapés	15 000		15 000		15 000	
PLAN DE SENSIBILISATION ET FORMATION ACTEURS INTERNES	75 000	29%	70 000	34%	55 000	24%
Formation des équipes	25 000		25 000		20 000	
Sensibilisation des équipes et événementiel fil rouge	35 000		30 000		20 000	
Communication interne	15 000		15 000		15 000	
PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	30 000	12%	25 000	12%	25 000	11%
Suivi des cas de maintiens (si besoin de réunir Commission Maintien)	5 000		5 000		5 000	
Aménagements des postes de travail	25 000		20 000		20 000	
TOTAL GENERAL	255 000	108%	203 750	100%	228 750	100%

CONFIDENTIEL
5 mars 2012

