

Le groupe Eurofeu s'engage à mettre en œuvre une politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap, afin de garantir une parfaite équité des chances.

## Politique Handicap et Egalité des Chances

**Adrien MORIZET**

**Référent Handicap Groupe EUROFEU**

*Dernière mise à jour le 01/11/2021*

*« Nos différences sont sources de richesses et contribuent au développement de chacun.*

*Lorsque l'on pense au handicap, nous l'imaginons souvent sous ses formes les plus sévères, telles que la paralysie motrice, la surdité totale ou encore la malvoyance.*

*Être en situation de handicap recouvre de nombreuses réalités, visibles ou invisibles, sujettes à toutes les interrogations et à tous les préjugés, notamment en ce qui concerne la compétence professionnelle. Une situation de handicap peut survenir à tout moment, et concernera 50 % d'entre nous au cours de notre vie professionnelle. Aussi, 80% de ces handicaps sont « invisibles ».*

*Le groupe Eurofeu œuvre à son niveau, à adopter une politique ressources humaines plus "inclusive". Cet engagement s'est notamment traduit dans le passé, par de nombreuses campagnes de communication, car dans ce domaine, il est essentiel de sensibiliser et mobiliser tous les acteurs de l'entreprise.*

*L'élaboration de la présente politique d'emploi en faveur des personnes handicapées, marque le lancement d'un engagement fort du groupe Eurofeu, afin de garantir à ses salariés une parfaite équité.*

*Pour rendre nos actions plus efficaces et donner vie à cette politique, j'invite chacun des collaborateurs à s'engager à nos côtés, et à se faire les « Ambassadeurs relais » de cette démarche, au gré de leurs échanges.*

*C'est ensemble que nous pourrons faire d'Eurofeu, une vitrine de cette politique ambitieuse, autour de la thématique du handicap. »*

Adrien MORIZET

**Référent handicap du Groupe Eurofeu**

Le groupe Eurofeu est historiquement attaché à toute forme de diversité et reste convaincu que le développement d'une culture d'entreprise ne tolérant aucune sorte de discrimination, fait partie de la responsabilité sociale de ses sociétés.

A travers la formalisation de ce document, le groupe souhaite ancrer durablement la politique handicap dans les pratiques de l'entreprise et témoigne sa volonté de l'inscrire dans sa stratégie globale, en s'engageant entièrement dans des actions destinées à favoriser l'employabilité, le maintien dans l'emploi, et l'insertion des personnes en situation de handicap.

En intégrant pleinement le handicap dans sa politique Ressources Humaines, le groupe Eurofeu entend valoriser la richesse que représente la diversité, tout en accompagnant l'évolution des mentalités.

Démystifiant les idées reçues, cette politique active d'inclusion des personnes en situation de handicap est déployée au quotidien, dans l'ensemble de nos établissements, afin de donner une chance à chacun de pouvoir s'inscrire dans un projet professionnel épanouissant au sein du groupe.

Cette politique d'entreprise engagée et ambitieuse en faveur du handicap, repose autour de 7 axes :

## **I. Le recrutement**

Le groupe Eurofeu met un point d'honneur à permettre aux personnes en situation de handicap de pouvoir travailler en toute sérénité et en toute sécurité. Au travers de notre politique Ressources Humaines, nous faisons le choix de favoriser l'insertion de toute personne en situation de handicap.

Notre ambition ne se limite pas uniquement à apporter une concordance quantitative aux exigences de la loi, mais est également de répondre à un besoin de recrutement qualitatif, tenant compte avant tout des compétences et des aptitudes professionnelles des candidats en situation de handicap. Ainsi, à compétences égales, le groupe veille systématiquement à privilégier le recrutement d'un travailleur handicapé.

Cet engagement implique de développer nos partenariats avec les organismes de recrutement spécialisés. Pour cela, à chaque perspective de nouvelle embauche, Eurofeu consulte les réseaux spécialisés de l'emploi des personnes handicapées et développe également des outils de sourcing adaptés aux recrutements de candidats reconnus travailleurs handicapés.

Premier levier d'intégration professionnelle au cours d'une carrière, l'alternance et le stage constituent un enjeu majeur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Aussi, le groupe s'engage à étudier toute candidature de personne handicapée et à analyser toutes les possibilités d'accueil au sein de la structure. Le recours à ces dispositifs d'inclusion des jeunes personnes en situation de handicap seront encouragés, notamment sur les métiers supports, où il y a peu de contrainte physique.

## **II. L'accompagnement humain**

Offrir un suivi personnalisé aux collaborateurs en situation de handicap, tout au long de leur carrière professionnelle est un facteur essentiel de réussite de notre politique.

Le groupe Eurofeu veille à ce que tout nouveau travailleur handicapé bénéficie d'un accueil personnalisé, dès sa prise de poste. L'attention se porte tant sur l'intégration du collaborateur dans l'équipe d'accueil, que sur l'adéquation du poste de travail et de son environnement.

Par le biais de son Département Ressources Humaines, le groupe Eurofeu amorce un dialogue avec les collaborateurs en situation potentielle de handicap et les accompagne dans la constitution de leur dossier. Pleinement conscient de la lourdeur administrative que représente la démarche de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, la direction a instauré une aide financière exceptionnelle d'accompagnement, et accorde une journée d'absence rémunérée aux collaborateurs engageant une démarche de reconnaissance.

Aussi, le handicap présument bien souvent un suivi médical renforcé, les collaborateurs du groupe justifiant du besoin, se voient accorder quatre demi-journées d'absences par an, destinées à leurs rendez-vous médicaux.

Rencontrer les travailleurs handicapés, les conseiller et les suivre individuellement tout au long de leur parcours, c'est aussi se donner tous les moyens de surmonter les difficultés qui se présentent au cours de leur carrière.

## **III. La formation**

Le Groupe Eurofeu assure aux collaborateurs en situation de handicap un déroulement de carrière en rapport avec leurs compétences, leur motivation et les opportunités offertes par ses filiales. Une attention particulière est portée à leur accès aux formations.

Ainsi, afin de lever tous les obstacles d'accessibilité à la formation, les salariés handicapés bénéficient, en complément des formations offertes à l'ensemble de nos collaborateurs, d'une priorité d'inscription à toutes autres formations, notamment celles visant à mener à bien un projet de mobilité interne.

Pour une parfaite inclusion, il nous semble également primordial de former l'ensemble de nos collaborateurs à intégrer la gestion du handicap dans leur quotidien. Recrutement, intégration, développement des compétences, mais aussi rôles et missions de chacun dans l'animation et le déploiement de la politique Handicap, les acteurs clés seront en première ligne de ces actions de formation.

## **IV. La sensibilisation à l'inclusion des personnes en situation de handicap**

La notion de Handicap est souvent mal appréhendée au sein de la société. Elle recouvre une diversité de situations, dont les conséquences sur l'emploi peuvent-être très variables.

La concrétisation d'une politique d'inclusion sociale et professionnelle efficace, nécessite une évolution des mentalités et des comportements de tous les acteurs, afin de leur faire porter un « autre regard » sur le handicap. La sensibilisation reste donc un enjeu majeur de la démarche du groupe en faveur de l'insertion des personnes handicapées. Celle-ci est déterminante pour dépasser les préjugés, les appréhensions qui peuvent exister, et avancer dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Un plan de communication est élaboré chaque année, afin de planifier à l'avance les thématiques à aborder, les événements à organiser, les interlocuteurs à impliquer et les outils utilisés.

Ces actions d'information ont plusieurs objectifs : faire connaître les engagements du Groupe, expliquer les enjeux du déploiement de notre politique handicap, mobiliser les salariés autour de bonnes pratiques, et faire évoluer les représentations du handicap. Il est également essentiel pour le Groupe de créer un lien fort entre les sociétés et les travailleurs handicapés.

Le groupe Eurofeu s'engage à communiquer sur la politique mise en place au travers de tous les moyens de communication à notre disposition : site intranet, réseaux sociaux, magazine interne, mail, etc.

Ces actions sont pérennisées afin d'insérer la politique handicap dans la culture d'entreprise.

## **V. Le maintien dans l'emploi**

Créer les conditions favorables pour qu'une personne en situation de handicap puisse exercer son emploi sans contraintes, est notre principale ambition. La recherche de l'adéquation du poste avec le handicap constitue pour nous un impératif.

Le groupe Eurofeu a pris le parti d'aborder le maintien dans l'emploi de manière globale, en s'intéressant bien évidemment aux aménagements de poste, mais également aux questions de prévention, d'employabilité et de parcours professionnel. Aménager l'espace de travail et favoriser les adaptations de poste nécessaires au maintien dans l'emploi, revêt pour nous un caractère d'absolue nécessité.

La volonté du groupe Eurofeu est d'anticiper autant que possible, les difficultés qui pourraient être ressenties par les salariés en situation de handicap dans leur situation de travail, mais également de prévenir le risque d'incapacité ou de restrictions pouvant survenir en cours de carrière.

Dans le cadre de sa gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le groupe Eurofeu veille donc à évaluer en amont des embauches, la compatibilité poste/handicap et les aménagements envisageables pour chacun de nos métiers.

## **VI. Le partenariat avec les acteurs locaux de l'emploi et les associations locales**

Noier des partenariats locaux de confiance, pertinents et durables, avec des acteurs de référence, est crucial au groupe pour l'appuyer dans l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Que ce soient les services de santé au travail, les acteurs de l'emploi ou les autres associations, nous œuvrons tous ensemble dans la mise en œuvre de moyens et mesures garantissant la prise en compte du handicap, l'autonomie et le bien-être au travail de nos collaborateurs.

Acteur engagé, le groupe Eurofeu entend poursuivre sa participation aux forums, conférences, clubs d'entreprises ou salons spécifiques, afin d'échanger avec d'autres structures sur l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap. Cette démarche collaborative nous permet d'identifier et partager les bonnes pratiques à mettre en œuvre, en s'appuyant sur des expériences d'intégration réussies, de personnes en situation de handicap.

## VII. Le développement du recours aux prestataires du secteur du travail protégé et adapté

Engagé depuis de nombreuses années dans des collaborations inclusives, le groupe Eurofeu a su nouer des partenariats de confiance avec le secteur protégé.

Soutenir l'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap au travers d'établissements relevant du secteur protégé ou adapté, constitue pour le groupe Eurofeu une opportunité de maintenir son rôle d'employeur responsable.

Attaché à cette forme d'économie solidaire, le groupe Eurofeu entend poursuivre et développer autant de partenariats possibles avec le secteur protégé et adapté, pour la réalisation de prestations correspondant aux besoins de ses sociétés.



A l'image du groupe Eurofeu, cette politique est ambitieuse et requiert de développer une culture d'entreprise propice à l'emploi des personnes handicapées.

Le groupe Eurofeu entend donc s'appuyer sur les élus du personnel et le réseau de managers de proximité, aux fins de promouvoir localement les enjeux de la stratégie et les actions en faveur du Handicap, mais également afin de faciliter la diffusion de l'information.

Mettre en œuvre une politique pérenne implique d'instaurer une dynamique collective, dans laquelle il est primordial que chaque partie prenante agisse **ensemble**, dans le respect de la ligne de conduite, fixée dans la présente démarche.