# Charte Handicap



## Préambule

Le cabinet APG affirme son engagement en faveur de l'égalité des chances et de la diversité, en particulier en ce qui concerne l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Conformément à la loi du 11 février 2005 sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », notre entreprise souhaite aller au-delà des obligations légales pour construire un environnement professionnel inclusif, respectueux et accessible à tous.



## Objectifs de la politique handicap

- Favoriser le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Assurer une égalité d'accès à l'évolution professionnelle.
- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs.rices à la question du handicap.
- Améliorer l'accessibilité physique et numérique des lieux et outils de travail.

## Axes d'actions

### *1. Recrutement et intégration*

Adapter nos processus de recrutement afin de garantir une égalité de traitement (annonces inclusives, entretiens sans discrimination).

Développer des partenariats avec les structures spécialisées (Cap Emploi, associations, ESAT, etc.).

Mettre en place un accompagnement personnalisé lors de l'intégration.

### *2. Maintien dans l'emploi*

Identifier les besoins d'aménagement de poste en lien avec la médecine du travail.

Soutenir les salarié.es confronté.es à une situation de handicap temporaire ou permanente.

Proposer des adaptations organisationnelles (temps partiel thérapeutique, télétravail, etc.).

### *3. Formation et évolution professionnelle*

Assurer l'accès équitable aux formations professionnelles.

Adapter les modalités pédagogiques si nécessaire.

Encourager la montée en compétences et la mobilité interne.



APG
Des Entreprises et des Hommes

## 4. ACCESSIBILITÉ

Veiller à l'accessibilité des locaux (accès, sanitaires adaptés…).

Mettre en conformité nos outils numériques (intranet, logiciels, communication interne).

Procéder à un diagnostic régulier des points d'amélioration.

## 5. SENSIBILISATION

Organiser régulièrement des actions de sensibilisation notamment au cours de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap chaque année (ateliers, e-learning…).

Promouvoir une culture d'entreprise bienveillante et ouverte à la diversité (voir charte de la diversité)

## ORGANISATION INTERNE

Référent handicap : Philippe Boyon – 06 03 92 87 38 – philippe.boyon@apg-grandest.fr, désignée pour coordonner la mise en œuvre de la politique.

Moyens alloués : temps de travail du référent, partenariats extérieurs.

## SUIVI & ÉVALUATION

Un suivi annuel sera effectué sur la base d'indicateurs tels que :

- Taux d'emploi direct et indirect de personnes en situation de handicap.
- Nombre d'aménagements de postes réalisés.
- Nombre de sensibilisations/formations organisées.

Un bilan sera réalisé chaque année par la Direction pour éventuellement ajuster les actions en fonction des résultats et besoins identifiés.

## ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

Par cette politique, la direction du cabinet APG réaffirme son engagement à faire du handicap un levier de cohésion, d'innovation sociale et de performance durable.

Fait à ESSEY LES NANCY, le 12/06/2025

Philippe BOYON – Président
[Signature]