

Emploi des personnes en situation de handicap : ADP poursuit son engagement

Nanterre, 15 novembre 2021 – L'inclusion et la diversité deviennent des sujets de plus en plus cruciaux au sein des entreprises, notamment le recrutement et l'accompagnement de collaborateurs en situation de handicap. Un accompagnement qui est d'autant plus important en cette période post-crise, celle-ci n'ayant fait qu'accentuer leur isolement (44 % en ont fait le constat selon l'Agefiph). Alors que se déroulera, du 15 au 21 novembre 2021, la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH), ADP (Automatic Data Processing), pionnier et leader mondial des solutions de gestion du capital humain, revient sur ses nombreux engagements pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Un taux d'emploi des personnes en situation de handicap en constante progression

ADP mène depuis 2010 une politique active d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap avec la signature de 4 Accords Handicap. L'accord actuel couvre la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2022 et a pour objectif de continuer les actions en faveur du **recrutement, de l'intégration et du maintien dans l'emploi** des personnes en situation de handicap. Une structure dédiée au pilotage de cet accord a été mise en place, la « **Mission Handicap** ». Rattachée à la Direction des Ressources Humaines, elle est représentée par un référent national handicap basé au siège à Nanterre, et par un référent local handicap sur chacun de 8 autres sites en France.

Grâce au déploiement de cette politique handicap, le taux d'emploi global des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise est en constante augmentation. Il est ainsi passé de 0,73 % lors de la signature du premier Accord Handicap en 2010 à **5,52 % en 2020**. Un taux supérieur à la moyenne dans les entreprises du secteur privé, celui-ci étant de 3,54 % selon la Dares.

Recrutement d'alternants en contrat de professionnalisation

Pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, ADP s'engage depuis 2010 sur le recrutement d'alternants en contrat de professionnalisation. Pendant un an, de huit à dix alternants sont formés à l'un des métiers d'ADP : ingénieurs développement informatique cette année, gestion des temps et des activités en 2022, mais aussi des consultants RH et des gestionnaires de paie les années précédentes. Ce dispositif permet à terme d'avoir des collaborateurs parfaitement opérationnels qui pourront être recrutés en CDD ou en CDI. Depuis 2010, ce sont plus de 100 alternants qui ont participé à ces sessions de formation.

Des études ergonomiques et des aménagements de poste pour favoriser le maintien dans l'emploi

Garantir un bon accompagnement de ses collaborateurs en situation de handicap, c'est comprendre leurs besoins et leur offrir des solutions adaptées. **Des études ergonomiques et des aménagements de poste sur site et à domicile leur sont ainsi proposés.** En 2020, 18 études ergonomiques de poste et 25 actions de maintien dans l'emploi ont été réalisées, principalement à domicile, les salariés d'ADP ayant été en 100 % télétravail dès le début de la crise sanitaire et ce pendant plus d'un an. A titre d'exemple, les aménagements mis en place sont des claviers et pavés numériques adaptés, des sièges ergonomiques, des écrans de grande taille, des logiciels de grossissement pour les malvoyants ou de transcription téléphonique pour les malentendants, des bureaux à élévation électrique pour les salariés ayant des problèmes de dos et qui doivent donc alterner la station assise et debout.

De plus, une autre mesure permet aux salariés en situation de handicap qui travaillent à temps partiel de bénéficier d'un **maintien des cotisations retraite à taux plein** financé par l'entreprise. ADP rembourse également tout type d'appareillages en lien avec le handicap dans la limite de 1500 Euros HT (renouvelable deux fois sur la durée de l'accord) et prend en charge le complément des frais de consultation chez un psychologue, un psychomotricien ou un ostéopathe. ADP accorde aussi des **jours d'absence rémunérés** pour les démarches administratives de reconnaissance et pour les examens des collaborateurs en situation de handicap mais aussi pour ceux dont le conjoint ou l'enfant est en situation de handicap.

Sensibilisation au handicap invisible

Afin de mieux appréhender le handicap au quotidien et bousculer les préjugés, ADP mène des actions de sensibilisation sur la thématique du handicap auprès de tous ses collaborateurs. Depuis 2014, tous les managers suivent une formation de sensibilisation aux différentes formes de handicap mêlant ateliers, quiz, conseils et mises en situation.

A l'occasion de la SEEPH, l'ensemble des 2 100 collaborateurs d'ADP en France cette année sera sensibilisé au handicap invisible qui peut recouvrir des déficiences visuelles ou auditives, des pathologies chroniques, des maladies psychiques ou des troubles « dys » (dyslexie, dysorthographe...). Dans ce cadre, un escape game digital spécifiquement dédié à la sensibilisation au handicap psychique sera proposé.

« Chez ADP, favoriser l'inclusion de tous est un de nos engagements. Nous sommes fiers de nos actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, nous avons beaucoup progressé depuis 2010 avec la mise en place d'une politique active d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Notre taux d'emploi de 5,52 % en 2020 en témoigne. Notre ambition est de poursuivre cette dynamique. Les dispositifs mis en place sont appréciés et reconnus en interne : 94 % des collaborateurs en situation de handicap interrogés affirment que le handicap est bien pris en compte chez ADP et 86 % considèrent pouvoir aborder librement le sujet avec leur manager » précise **Nolwenn Gourven, Responsable Relations Sociales et RSE d'ADP.**

A propos d'ADP

Concevoir de meilleurs modes de travail grâce à des solutions à la pointe de la technologie, des services haut de gamme et des expériences uniques qui permettent aux collaborateurs d'atteindre pleinement leur potentiel. Ressources Humaines, gestion des talents, des temps et de la paie, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur [fr.ADP.com](https://fr.adp.com)

Pour en savoir plus sur la politique RSE d'ADP, rendez-vous sur :

<https://www.fr.adp.com/a-propos-adp/responsabilite-societale.aspx>

Copyright © 2021 ADP, Inc. Tous droits réservés.

Service de presse ADP

Rumeur Publique

Marie Goislard - Tél : 06 21 23 37 75

Clara Troestler - Tél : 06 76 49 99 11

Coline Bonnet - Tél : 01 55 74 52 00

E-mail : adp@rumeurpublique.fr