



POLITIQUE GROUPE EN  
FAVEUR D'UNE MEILLEURE  
INTEGRATION DES  
PERSONNES EN SITUATION  
DE HANDICAP

JUILLET 2021

# INTRODUCTION

---

Mersen souhaite développer la présence de collaborateurs handicapés au sein de ses équipes à tous les niveaux de son organisation.

Véritable pilier de sa politique RSE, l'insertion du travail handicapé dans la politique du Groupe contribue à participer à l'évolution des représentations collectives du handicap dans l'entreprise et dans la société. Cela concourt ainsi à penser l'emploi autrement et changer le regard sur la notion de handicap au sens large, couvrant tous types de handicap y compris intellectuels ou psychosociaux.

Dans ce cadre, Mersen définit un programme basé sur 4 piliers principaux.



# **1. RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI**



Le Groupe s'engage à améliorer l'insertion des personnes handicapées que ce soit le recrutement de personnes handicapées ou leur maintien dans l'emploi en collaborant avec les réseaux et organisations qui œuvrent à promouvoir leurs droits. En effet, les personnes handicapées forment actuellement un réservoir de talents largement inexploités sur le marché du travail.

- Pour le recrutement de personnes handicapées, il pourra être envisagé de nouer des partenariats avec les acteurs locaux spécialisés dans le recrutement pour développer un sourcing approprié. Un recensement des postes éligibles est recommandé (en intégrant les postes qui peuvent faire l'objet de télétravail et qui de ce fait peuvent aider à l'intégration de salariés handicapés).
- Pour le maintien dans l'emploi, les acteurs internes (ressources humaines, services techniques, médecin du travail, service formation, service social, syndicats) et externes (ergonomes, prestataires spécialisés) seront aussi sollicités.

## 2. ADAPTATION DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE DE TRAVAIL



Le Groupe s'engage à mettre en œuvre des budgets spécifiques chaque année sur les sites afin de prévoir des aménagements de poste, d'horaires, d'organisation... et améliorer les accès pour accueillir et maintenir dans l'emploi les salariés handicapés, et ce en complément des aides et financement locaux qui seront à solliciter.

### **3. LUTTE CONTRE LES PREJUGES ET LES REPRESENTATIONS**



Le Groupe s'engage à déconstruire les préjugés et les représentations sur le handicap en sensibilisant et informant les salariés avec différents types d'actions :

- Sensibiliser les équipes à la notion de handicap, démystifier les croyances, gérer les peurs et les objections
- Favoriser l'échange de bonnes pratiques d'insertion déjà effectives sur des sites Mersen
- Former les équipes qui accueillent des salariés handicapés
- Proposer des formations managériales et/ ou sur l'utilisation des outils, adaptées au handicap du collaborateur

Des actions de sensibilisation pourront par exemple être prévues pendant les semaines sécurité ou pendant des périodes d'actions nationales éventuelles.

## **4. INCLUSION INTERNE ET EXTERNE**



Le Groupe s'engage à :

- Élaborer des politiques et des pratiques qui protègent les personnes handicapées contre tous les types de discrimination et de respecter la confidentialité des renseignements personnels les concernant.
- Déployer cette politique avec ses fournisseurs, ses sous-traitants, ses clients, les écoles et les universités... dans le cadre de la responsabilité sociale élargie de l'entreprise.
- Promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour les personnes handicapées, au moyen d'aménagements raisonnables dans l'accompagnement de leur parcours professionnel (accès à la formation, évolution de carrière)

**Nous demandons à chaque site de déployer des actions locales en lien avec cette politique qui conduira également à des actions globales au niveau du Groupe.**

**LE COMITÉ DIVERSITÉ**

