ACCORD SUR L'INSERTION ET L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Années 2023 à 2025

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La société DASSAULT SYSTÈMES, société européenne, située 10 rue Marcel Dassault – 78140 Vélizy-Villacoublay, représentée par Monsieur Frédéric GAUTIER, Directeur des Ressources Humaines EMEAR,

ci-après « l'Entreprise », « Dassault Systèmes » ou « la Société ».

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives :

- **CFDT**, représentée par Monsieur Didier CLEVENOT, Madame Christine DEFERT et Monsieur Alesandro LANZAFAME, délégués syndicaux ;
- **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Christophe LEMOINE, Monsieur Jean-François FOUCARD et Monsieur Bruno THABOUREY, délégués syndicaux ;
- **Ensemble à DS**, représentée par Monsieur Jean-Luc POMMERY, délégué syndical ;
- **FO** représentée par Monsieur Bertrand LAPLACE, Monsieur Daniel MAKNI et Monsieur Edouard MARTINEZ, délégués syndicaux ;

D'autre part.

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Table des matières

Préambule 4

Article 1 : Champ d'application 5

Article 2 : Agrément 5

Article 3 : Pilotage et animation de l'accord et rôles et responsabilités des acteurs principaux. 5

3.1. Éléments de langages et postures à privilégier 5

3.2. La Mission Handicap 6

3.3. Nouveaux moyens 6

Article 4 : Plan d'embauche dans l'Entreprise 6

4.1. Les engagements quantitatifs 7

4.1.1 - Plan d'embauche 2023–2025 7

4.1.2 - Objectifs fixés 7

4.2. Actions et moyens au service du recrutement 7

4.3. Actions et moyens au service de l'accueil et de l'intégration 9

4.3.1 - Plan d'accompagnement individualisé 9

4.3.2 - Aménagement du poste 9

4.4. Projets inter-entreprises 10

Article 5 : Formation et professionnalisation d'étudiants et de demandeurs d'emploi en situation de handicap 10

5.1. Accueil de stagiaires et développement des contrats en alternance 10

5.2. Soutien aux étudiants pour favoriser l'accès aux études supérieures 11

5.3. Formations 3D 11

5.3.1 - Formation Assistant 3D 12

5.3.2 - Formation à la Conception 3D 13

5.3.3 - Accompagnement post-formation des stagiaires formés à la 3D 13

Article 6 : Gestion de carrière et maintien dans l'emploi 14

6.1. Gestion de carrière et formation des collaborateurs en situation de handicap 14

6.2. Gestion des situations de maintien en emploi 14

6.2.1 - Actions relatives à la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) 14

6.2.2 - Mesures d'accompagnement au maintien dans l'emploi 15

6.2.3 - Aides financières ponctuelles au bénéfice des collaborateurs en situation de handicap en CDI 16

6.2.4 - Absence prolongée 17

6.2.5 - Aides au bénéfice des collaborateurs ayant un enfant ou un conjoint en situation de handicap 17

6.3. Aménagement et accessibilité des locaux 17

Article 7 : Rapprochement avec le secteur adapté 18

Article 8 : Plan de sensibilisation et communication 18

8.1. Actions de communication générale 18

8.2. Actions de sensibilisation interne 19

8.3. Actions de sensibilisation externe 20

Article 9 : La commission de suivi de l'accord 20

9.1. Composition 20

9.2. Rôle de la commission de suivi 20

9.3. L'information des Institutions Représentatives du Personnel 21
Article 10 : Durée et date d'entrée en vigueur 21
Article 11 : Clause de revoyure 21
Article 12 : Révision 22
Article 13 : Dépôt et publicité 22
Annexe - Modèles de suivi de certains indicateurs 24

Préambule

La société Dassault Systèmes et ses partenaires sociaux sont engagés depuis 2003 dans une politique Handicap volontariste.

Les signataires du présent accord considèrent que les travailleurs en situation de handicap sont des individus recrutés ou maintenus dans l'emploi pour leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap. Ils ont souhaité déterminer ensemble les orientations à prendre en termes d'actions et les objectifs à atteindre pour les 3 prochaines années

Ce 7ème accord, conclu pour une durée de 3 ans doit permettre à l'Entreprise d'initier une politique volontariste et ambitieuse associant pour l'avenir l'ensemble de ses acteurs. A cette fin, Dassault Systèmes se dote de nouvelles ressources dans le but de soutenir les objectifs prévus par le présent Accord.

La finalité du présent accord visée par la Société et les partenaires sociaux est de poursuivre la politique handicap qualitative de Dassault Systèmes en renforçant l'ensemble des volets de l'emploi direct : la formation initiale, l'employabilité des personnes en situation de handicap, l'accessibilité, l'évolution professionnelle, le maintien dans l'emploi et la valorisation de tous les acteurs internes contribuant à la mise en œuvre de cette politique.

Ainsi, cinq thématiques principales ont été retenues pour ce nouvel accord :

- le recrutement des personnes en situation de handicap et leur intégration en particulier concernant les embauches directes ;
- l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap avec un renforcement de l'accompagnement individuel et du collectif de travail ;
- la sensibilisation des acteurs internes pour faire évoluer les représentations sur les différents types de handicap et pour favoriser l'implication et la responsabilisation des acteurs internes dans les processus de l'Entreprise ;
- la formation, la professionnalisation et le développement de l'employabilité des étudiants et des demandeurs d'emploi en situation de handicap ;
- la collaboration avec le secteur protégé et adapté notamment le développement de partenariats pour favoriser l'employabilité dans le milieu ordinaire.

Les parties précisent que les dispositifs relatifs au maintien dans l'emploi et au recrutement au sein de Dassault Systèmes sont prioritaires dans cet accord. Ainsi, la répartition du budget du présent accord pourra être revue afin de s'adapter à ces priorités.

Pour parvenir à la conclusion du présent accord, les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction se sont réunies lors de 4 réunions, les 8 juillet 2022, 26 septembre 2022, 19 octobre 2022, 28 novembre 2022. Dans ce cadre, les Organisations Syndicales Représentatives ont été invitées à formuler leurs demandes qui ont fait l'objet de réponses de la Direction lors des réunions susvisées.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à la société Dassault Systèmes SE, ce périmètre recouvre le siège social de Vélizy-Villacoublay et toutes les agences implantées en France.

Le présent accord concerne toutes les personnes de la société Dassault Systèmes SE basées en France et visées par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du travail.

Il concerne également les personnes qui auraient engagé une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou toute autre démarche pour obtenir un des justificatifs de la liste des bénéficiaires énoncée dans l'article L.5212-13 du Code du travail.

Les dépenses afférentes à d'éventuels aménagements et prise en compte du handicap ne seront, cependant, imputées sur le budget du présent accord qu'à réception du justificatif de statut.

Article 2 : Agrément

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, modifiée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il est soumis à l'agrément de l'autorité administrative compétente. En cas de refus, il sera réputé nul et non avenu.

Article 3 : Pilotage et animation de l'accord et rôles et responsabilités des acteurs principaux

A titre liminaire, il est rappelé que la mise en œuvre des actions prévues par le présent Accord relève de la responsabilité de l'ensemble de l'Entreprise au travers de l'engagement de toutes ses organisations, outre la Mission Handicap elle-même. Ainsi, et sans que cette liste ne soit limitative, les services de prévention et santé au travail, Administration du Personnel, Achat, Financier, Recrutement, Formation, Ressources Humaines, les Représentants du Personnel et les Managers sont parties prenantes à l'atteinte des objectifs prévus par le présent Accord.

3.1. Éléments de langages et postures à privilégier

En cohérence avec les valeurs d'éthique de Dassault Systèmes et dans le respect des personnes, mais aussi parce que le handicap ne saurait caractériser un collègue, chacun au sein de l'Entreprise veille à parler de « collaborateur en situation de handicap » et de non de « collaborateur handicapé », de « handicapé », ou de « personne malade ».

Le traitement de la situation des collaborateurs en situation de handicap s'exerce dans la bienveillance et le respect des personnes concernées, en valorisant leur singularité sans l'assimiler à leur état de santé.

Sur ces bases, la Mission Handicap évalue les dimensions sociales et fonctionnelles du handicap pour favoriser l'intégration des profils singuliers au sein des équipes métiers, sans que leur situation de santé ne soit mise en cause.

3.2. La Mission Handicap

Dans le cadre de sa politique handicap, l'Entreprise entend renforcer les ressources au sein de la Mission Handicap.

La Mission Handicap pilotée par le Responsable de la Mission Handicap a pour responsabilités principales :

- la définition des priorités stratégiques annuelles en matière de handicap ;
- le rôle d'interface avec les différentes organisations internes (DRH, Achats responsables, Recrutement, Formation, Communication, SPST) pour la mise en œuvre des projets impliquant la dimension du handicap ;
- le rôle d'expert en maintien dans l'emploi ;
- le développement d'actions en matière de communication, sensibilisation et de formation de tous les acteurs internes, en collaboration avec les équipes métiers concernées ;
- la gestion du budget de l'accord et le financement des actions dans le respect des dispositifs de l'accord et du principe de caractère raisonnable ;
- la représentation de Dassault Systèmes auprès de l'écosystème des partenaires externes (institutionnels, académiques, associatifs).

La Mission Handicap est garante de la bonne tenue des commissions de suivi et relations avec la DREETS. Elle s'assurera de la bonne représentation de l'Entreprise en conviant au besoin les porteurs des différents objectifs de l'accord (Recrutement, Achats, Formation...).

3.3. Nouveaux moyens

Dans le cadre de la mise en place du présent accord, l'Entreprise souhaite se doter de nouvelles ressources pouvant appuyer la réussite de la présente politique handicap.

Ces ressources se caractérisent par l'ouverture de 5 recrutements qui seront en support pour l'atteinte des objectifs du présent accord.

Article 4 : Plan d'embauche dans l'Entreprise

Dassault Systèmes, en concertation avec les Organisations Syndicales Représentatives, poursuit, par le présent accord, le développement d'actions pour favoriser le recrutement de personnes en situations de handicap.

Au-delà des objectifs quantitatifs, les signataires de l'accord sont également attentifs à la dimension qualitative du plan d'embauche, en veillant notamment à la bonne intégration des personnes en situation de handicap.

4.1. Les engagements quantitatifs

4.1.1 - Plan d'embauche 2023–2025

Dassault Systèmes s'engage à recruter et former au moins **51 personnes** en situation de handicap sous toutes formes de contrats (CDI, CDD, Stage, Alternance) sur 3 ans, dont au moins **30 CDI**, toutes qualifications confondues.

Au-delà des CDI, des CDD pourront également être proposés. Dans le même esprit, afin de faciliter l'accès à la formation et l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap, Dassault Systèmes poursuivra sa politique de contrats en alternance.

En tout état de cause, l'Entreprise s'attachera, aux termes des CDD, des contrats en alternance et des stages à examiner les possibilités de proposer un CDI, sous réserve que l'Entreprise procède à des recrutements correspondant à la qualification acquise.

Concernant ces recrutements, une attention particulière sera portée à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

4.1.2 - Objectifs fixés

Dassault Systèmes a pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de **2,7 %** ou supérieur à l'issue de la période de 3 ans couverte par l'accord.

4.2. Actions et moyens au service du recrutement

Les parties rappellent que le recrutement de personnes en situation de handicap se conçoit en accord avec les principes de non-discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap prévu par l'article L.1132-1 du Code du travail.

Compte tenu du niveau de formation initiale demandé dans le cadre des recrutements Dassault Systèmes et des difficultés rencontrées pour trouver des candidats reconnus comme travailleurs handicapés, l'Entreprise poursuivra les efforts particuliers qu'elle a précédemment engagés dans le cadre de sa politique de recrutement.

Tous les acteurs impliqués dans le processus de recrutement doivent veiller à donner à chaque candidat la même chance de sélection et de valorisation des compétences.

Le service Recrutement est garant du plan d'embauche fixé par le présent Accord et s'engage activement en faveur de l'atteinte des objectifs de recrutement. Pour cela, des ressources dédiées lui sont attribuées pour mener un processus de recherche et de sélection de candidats en situation de handicap.

Le processus de sélection doit justifier :

- l'adéquation aux besoins de Dassault Systèmes ;
- les compétences des candidats ;

- leur possibilité d'évolution professionnelle ou de reconversion interne.

Le service Recrutement suivra une formation spécifique sur le recrutement des personnes en situation de handicap qui sera conjointement définie avec la Mission Handicap. Il s'assure de l'adaptation, si besoin, du processus de recrutement et reçoit le support de la Mission Handicap pour répondre aux besoins spécifiques des candidats.

La Mission Handicap intervient dans :

- le processus de recrutement pour évaluer les besoins et possibilités d'aménagement et d'adaptation des postes de travail en concertation avec le médecin du travail ;
- l'accompagnement du futur collaborateur tout au long de son parcours professionnel.

Par ailleurs, Dassault Systèmes entend poursuivre le développement de toutes les initiatives favorisant la recherche et le repérage de candidatures de personnes en situation de handicap en adéquation avec les besoins d'emploi et le niveau de qualification requis.

Pour ce faire, Dassault Systèmes :

- utilisera le réseau habituel des Relations Écoles de l'Entreprise afin de renforcer la visibilité de la Mission Handicap et sensibiliser les étudiants de ses écoles cibles à la démarche et l'intérêt de la RQTH ;
- poursuivra et élargira ses partenariats avec des organismes publics et privés, spécialisés dans le reclassement et l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap ou non, susceptibles de proposer une présélection de candidats reconnus travailleurs en situation de handicap ;
- renouvellera sa participation à des forums emplois présentiels ou virtuels pour drainer des candidatures ;
- soutiendra des organisations et programmes en faveur des étudiants en situation de handicap (exemple : @TalentEgal) ;
- expérimentera des initiatives innovantes ou disruptives favorisant l'émergence de candidatures en adéquation avec les besoins et le niveau de qualification requis (à titre d'exemples : forum spécifique organisé au sein de l'Entreprise, identification de profils via les réseaux sociaux, approche expérientielle comme des mises en situation réelle ou simulée, sans CV...).

En interne, l'Entreprise :

- renouvellera la formation et la sensibilisation et renforcera la mobilisation des équipes recrutement et relations écoles qui contribueront à l'atteinte des objectifs de recrutement de l'accord Handicap de façon collective ;
- réaffirmera le principe et l'intérêt de la cooptation de collaborateurs en situation de handicap.

Parallèlement, des mesures en faveur des candidats en situation de handicap seront mises en œuvre :

- les ouvertures de postes donnant lieu à une communication externe mettront en avant la politique handicap Dassault Systèmes au travers de mentions telles que « Dassault Systèmes reconnait et intègre tous les talents. La diversité est l'un de nos atouts. » ;
- l'accessibilité des tests de recrutement sera renforcée et étudiée au cas par cas ;

- les candidats à mobilité réduite (par exemple handicap moteur, déficience visuelle, troubles neurologiques…) pourront bénéficier, en complément des aides alloués par l'Agefiph, d'une aide au transport pour se rendre à un entretien de recrutement sur le site Dassault Systèmes concerné (trajet aller-retour, aéroport ou gare proche du site Dassault Systèmes/) ;
- les candidats pourront également, si la situation de handicap le justifie, bénéficier d'un temps supplémentaire pour réaliser les tests de recrutement (« tiers temps »).

4.3. Actions et moyens au service de l'accueil et de l'intégration

Au-delà de l'identification de candidats et du recrutement à proprement parler, Dassault Systèmes accordera une attention toute particulière à l'accueil et à l'intégration des collaborateurs en situation de handicap.

Afin de garantir une bonne prise en compte du handicap dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap, l'Entreprise par le biais de la Mission Handicap définira la mise en place d'un plan d'accompagnement personnalisé la première année d'intégration. Ce plan pourra s'articuler autour de 2 axes de réflexion, à définir au cas par cas :

- un accompagnement individualisé et la sensibilisation de l'équipe de travail ;
- un aménagement du poste (matériel, organisation…), impliquant si besoin l'expertise d'un ergonome.

4.3.1 - Plan d'accompagnement individualisé

La Mission Handicap évaluera, en concertation avec la personne en situation de handicap et la ligne managériale :

- la pertinence d'organiser une sensibilisation préalable ou une formation de l'équipe d'accueil et de son encadrement, selon le type de handicap, le degré de maturité sur le sujet et ce, sous réserve de l'accord du collaborateur concerné ;
- les éventuels besoins du collaborateur en matière de formation liée aux besoins de compétences.

Pendant les 6 premiers mois suivant l'intégration du collaborateur en situation de handicap, des réunions de suivi seront mises en place en équipe pluridisciplinaire (collaborateur, manager…) afin de faire le point, non seulement sur sa situation de travail mais aussi sur son intégration au sein de l'équipe.

Un modèle de tutorat pourra être étudié et sera à définir en fonction des situations qui se présenteront.

4.3.2 - Aménagement du poste

En tant que support, la Mission Handicap pourra être sollicitée pour trouver et mettre en œuvre des solutions visant à l'optimisation de l'intégration ou apporter son soutien tant à la personne accueillie qu'à l'équipe d'accueillants et au manager. Elle mettra à disposition sa connaissance du handicap pour optimiser l'adaptation du poste de travail du salarié.

À ce titre, des structures expertes pourront être sollicitées au regard de la situation traitée.

Ainsi, une évaluation des besoins d'aménagement matériel ou organisationnel sera réalisée afin d'adapter le poste de travail du salarié en situation de handicap nouvellement recruté.

Il sera veillé à ce que les aménagements soient réalisés dans les meilleurs délais afin de permettre au salarié de prendre son poste de travail dans les meilleures conditions.

4.4. Projets inter-entreprises

Dassault Systèmes poursuit sa participation active à différents projets favorisant le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap (@TalentEgal, PRITH Atout pour tous…) auxquels d'autres entreprises sont également parties prenantes.

Ces projets s'articulent autour des points suivants :

- pré-qualification des profils et aide, le cas échéant, aux candidats formés par Dassault Systèmes à se positionner sur le marché de l'emploi (CV, savoir-être, définition de projet professionnel…) ;
- diffusion des candidatures auprès des entreprises partenaires ;
- enrichissement du vivier mutualisé des candidatures ;
- partage de bonnes pratiques autour du handicap en entreprise.

Article 5 : Formation et professionnalisation d'étudiants et de demandeurs d'emploi en situation de handicap

5.1. Accueil de stagiaires et développement des contrats en alternance

Comme dans ses précédents accords, Dassault Systèmes favorisera l'accueil de personnes en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) et de stagiaires.

Il s'agit ainsi de professionnaliser et de renforcer l'employabilité des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi ou en passe d'y entrer.

À cet effet, Dassault Systèmes poursuivra des partenariats avec des organismes de formation initiale (écoles cibles, universités) susceptibles de proposer des stagiaires ou des alternants en situation de handicap notamment dans les métiers de Dassault Systèmes.

Ces partenariats visent à :

- donner de la visibilité à la volonté de Dassault Systèmes d'accueillir des stagiaires ou des alternants en situation de handicap ;
- sensibiliser les étudiants à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé comme statut potentiellement aidant durant les études et plus tard ;
- sensibiliser les équipes pédagogiques à la prise en compte des différents types de handicap dans les enseignements dispensés.

Plus largement, Dassault Systèmes communiquera sur ces mêmes thématiques auprès des lycéens, des apprentis et étudiants par le biais d'associations et en utilisant les vecteurs utilisés par ces publics (réseaux sociaux, plateformes …).

Parallèlement, les partenariats ayant fait leurs preuves les années précédentes seront reconduits.

Une aide financière individuelle pourra être apportée aux étudiants effectuant un stage au sein de Dassault Systèmes. Le montant de cette aide, accordée sous conditions et sur présentation de justificatifs, est plafonné à **850 euros bruts** par stagiaire en situation de handicap dont la durée du stage est d'au moins 3 mois et à **2 150 euros bruts** pour un collaborateur en situation de handicap ayant intégré l'Entreprise en contrat d'alternance.

Cette aide devra leur permettre d'acquérir les équipements pour adapter leur environnement de travail nécessaires à leurs études et favoriser leur insertion dans l'Entreprise. Elle pourra également être utilisée pour couvrir leurs frais d'hébergement sans se substituer aux aides proposées par l'AGEFIPH.

5.2. Soutien aux étudiants pour favoriser l'accès aux études supérieures

Dans le cadre de son engagement visant à favoriser l'accès à des niveaux de qualification supérieurs notamment sur ses métiers cibles, Dassault Systèmes souhaite soutenir les étudiants en situation de handicap, de ses écoles cibles, dans leur parcours d'études supérieures.

Ainsi, Dassault Systèmes mettra à disposition chaque année une enveloppe financière globale de **3 000 euros** afin d'aider à la prise en charge d'aménagements techniques, humains ou organisationnels du cursus d'un ou plusieurs étudiants. Cette aide s'inscrira dans une démarche de compensation de handicap pour les étudiants concernés.

En contrepartie, l'école s'attachera à tenir informé la Mission Handicap de l'avancement du parcours des étudiants ayant bénéficié d'une aide. Cette dernière disposition répond notamment à la volonté pour Dassault Systèmes d'assurer un suivi des étudiants et stagiaires soutenus, accompagnés ou formés dans le cadre du présent Accord.

5.3. Formations 3D

Le positionnement de Dassault Systèmes dans les technologies innovantes lui confère un rôle particulier dans l'accompagnement et la professionnalisation des personnes en situation de handicap souhaitant :

- découvrir le contenu et l'intérêt des métiers des filières de la haute technologie ;
- acquérir un complément de connaissances leur permettant d'être mieux formées pour trouver un emploi dans le milieu ordinaire.

La démarche suivie par Dassault Systèmes tend à faciliter l'acquisition d'un savoir-faire professionnel par les personnes en situation de handicap, pour améliorer leurs possibilités d'emploi, notamment parmi les clients et partenaires industriels de l'Entreprise.

En lien avec son cœur de métier, Dassault Systèmes a mis en place et a fait évoluer lors de ses précédents accords deux types de formations destinées à des personnes en situation de handicap engagées dans un cursus de formation (Bac Pro, BTS) ou en recherche d'emploi : une formation à la 3D et une formation à l'utilisation de son logiciel CATIA ou tout autre logiciel de Dassault Systèmes. La formation Assistant 3D intègre désormais le logiciel HomeByMe et un accès à la plateforme **3D**EXPERIENCE pour les stagiaires et ce dans la limite de deux mois.

L'Entreprise s'attachera tout particulièrement à accompagner les stagiaires à l'issue de leur formation en proposant notamment un bilan post-formation.

Pour cela, Dassault Systèmes assurera un suivi de parcours des stagiaires 3D formés et évaluera l'impact de la formation sur l'insertion des personnes en situation de handicap en définissant des indicateurs pertinents qui seront analysés annuellement.

Dassault Systèmes s'engage à ce que d'ici fin 2025 un minimum de 100 personnes en situation de handicap aient pu suivre les formations Assistant 3D ou Conception 3D présentées ci-dessous.

5.3.1 - Formation Assistant 3D

Dassault Systèmes, « The **3D**EXPERIENCE Company », offre aux entreprises et aux particuliers les univers virtuels nécessaires à la conception d'innovations durables.

Les solutions collaboratives de Dassault Systèmes permettent de promouvoir l'innovation sociale et offrent de nouvelles possibilités d'améliorer le monde réel grâce aux univers virtuels.

En s'appuyant sur la puissance de la représentation en trois dimensions (3D), Dassault Systèmes a élaboré un projet de formation visant à délivrer à des personnes en situation de handicap, une formation à la 3D.

Dans le cadre de cette initiative, trois objectifs ont été définis par l'Entreprise :

- offrir un atout supplémentaire aux personnes en situation de handicap pour développer leur employabilité ;
- viser l'émergence d'un nouveau métier (Assistant 3D) principalement dans le secteur industriel ;
- éveiller la sensibilité des employeurs potentiels (partenaires de Dassault Systèmes).

Cette formation d'une durée de **5 jours** permet aux stagiaires de se familiariser à la 3D et d'utiliser les outils. Différents modules sont proposés permettant :

- de comprendre les bases de la 3D
  - en maitrisant la structure, la manipulation des objets 3D ;
  - en créant et réalisant des assemblages sous l'environnement de la plateforme **3D**EXPERIENCE(exemple : SOLIDWORKS XDesign) et HomeByMe ;
- de réaliser des illustrations techniques, commerciales, artistiques
  - en intégrant des objets 3D au travers de documents bureautiques via le format d'échange 3dxml ;
- de valider les compétences acquises au travers d'un cas pratique
  - en partageant, présentant les travaux réalisés.

Les stagiaires sont formés au sein de 3 organismes de formation choisis par l'Entreprise (à ce jour : Keonys, LB Développement et le Campus Fonderie de l'Image), et suivent à distance le même module de formation, avec un formateur en ligne missionné par Dassault Systèmes. Dassault Systèmes dote les organismes de formation choisis des licences nécessaires au suivi de cette formation.

5.3.2 - Formation à la Conception 3D

Dans la continuité des actions engagées lors des précédents accords, Dassault Systèmes continue de délivrer aux personnes en situation de handicap en recherche d'emploi ou en réinsertion professionnelle des formations complémentaires sur ses technologies.

Dassault Systèmes continue ainsi d'offrir un programme de formation au logiciel CATIA ou autre logiciel Dassault Systèmes adapté au développement de compétences visées par la formation Assistant 3D chez son partenaire Keonys (session d'une durée de **5 jours** ou d'une durée qui pourra être redéfinie si nécessaire).

Les sessions organisées sont ouvertes comme précédemment aux personnes en situation de handicap de niveau Bac +2 minimum, en situation de demandeur d'emploi (bénéficiaire de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi) pour lesquelles une telle formation présente un intérêt.

L'offre de formation continue d'être diffusée aux prescripteurs en contact avec le public de personnes en situation de handicap (tels que AFPA, Cap Emploi, Pôle emploi…) ainsi qu'auprès des structures accueillant ou accompagnant des personnes en situation de handicap dans leurs démarches d'insertion.

5.3.3 - Accompagnement post-formation des stagiaires formés à la 3D

Dassault Systèmes poursuit sa politique d'accompagnement post-formation des stagiaires formés.

À ce titre, les stagiaires se voient proposer un accompagnement post-formation pour les aider à définir les prolongements et suites de la formation :

- un accès à la **3D**EXPERIENCE Platform dans la limite de deux mois pour chaque stagiaire Assistant 3D ;
- **2 jours**, de temps d'échange privilégiés, complémentaires aux apports théoriques proposés dans le cadre de la session Assistant 3D ;
- un bilan de positionnement, proposé aux stagiaires qui le souhaitent, à l'issue de chaque session, dans une logique des suites du parcours ;
- une démarche d'accompagnement de candidats volontaires et intéressés par cette option ;
- une identification des souhaits professionnels des stagiaires concernés, de leur volonté ou non de poursuivre dans le secteur de la 3D, de leur souhait de compléter la démarche de formation, du secteur d'activité et des filières recherchées ;
- un engagement dans une formation complémentaire, une recherche d'emploi, ou l'entrée dans un dispositif en faveur de l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap au sein d'entreprises par la voie de la formation en alternance.

Une CV-thèque déjà mise en place offre une bonne lisibilité de l'ensemble des profils et facilitera le positionnement des stagiaires auprès d'entreprises ciblées.

Des passerelles avec les entreprises clientes utilisatrices des logiciels Dassault Systèmes et dans le cadre du projet inter-entreprises de Dassault Systèmes continueront d'être explorées, l'objectif étant de trouver un emploi aux stagiaires formés.

Dassault Systèmes se réserve le droit de faire évoluer la globalité du programme Assistant 3D et son curriculum pour les adapter au mieux aux besoins de développement de compétences du public visé et aux réalités du marché.

Article 6 : Gestion de carrière et maintien dans l'emploi

6.1. Gestion de carrière et formation des collaborateurs en situation de handicap

Dans le cadre de l'égalité des chances, les collaborateurs en situation de handicap en poste doivent pouvoir avoir accès à la formation et pouvoir évoluer dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Pour ce faire, la Mission Handicap participe aux échanges sur la mobilité et l'évolution professionnelles avec les interlocuteurs de la Direction des Ressources Humaines en charge de ces sujets afin d'apporter son expertise et sa connaissance des situations des collaborateurs en situation de handicap.

Les collaborateurs en situation de handicap peuvent solliciter un entretien auprès de la Direction des Ressources Humaines pour identifier avec ses représentants ses perspectives d'évolution de carrière et de progression. Cet entretien est organisé à la demande du collaborateur en situation de handicap. Il vient compléter l'entretien professionnel obligatoire.

Si le collaborateur en fait la demande, la Mission Handicap participe à l'entretien.

S'agissant de l'accès à la formation, des solutions d'accessibilité numériques ou humaines sont étudiées au cas par cas pour les formations au sein de Dassault Systèmes.

La Mission Handicap peut intervenir pour étudier au cas par cas des solutions de compensation individuelle qui sortiraient du cadre général de l'accessibilité numérique et/ou physique prévu par l'Entreprise.

L'Entreprise recensera, comme pour tout collaborateur, les souhaits et besoins de formation des collaborateurs en situation de handicap, et sollicitera la Mission Handicap, si besoin, pour la mise en place de moyens de compensation spécifique.

L'Entreprise communiquera un bilan annuel consolidé des actions de formation suivies par les collaborateurs en situation de handicap pour présentation auprès de la commission de suivi du présent accord.

6.2. Gestion des situations de maintien en emploi

Dassault Systèmes s'engage à mettre en œuvre les moyens appropriés pour maintenir en poste les collaborateurs développant un handicap ou dont le handicap évolue.

6.2.1 - Actions relatives à la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

L'Entreprise mène des actions sur la RQTH en tant que statut permettant aux collaborateurs de bénéficier de mesures spécifiques notamment celles prévues dans le cadre du présent accord.

Pour tout salarié ayant effectué une demande de statut de travailleur en situation de handicap auprès de la MDPH et pouvant justifier d'un accusé de réception de son dossier, l'aménagement de poste visant à éviter, limiter ou retarder l'apparition d'un handicap sera pris en charge au titre du plan « maintien dans l'emploi ». Il s'agit de pouvoir s'appuyer sur les outils et le dispositif mis en place par Dassault Systèmes via sa politique handicap. Cependant, les dépenses afférentes ne seront imputées sur le budget du présent accord qu'à réception du justificatif de bénéficiaire de la loi délivré par la structure compétente.

Ces actions autour de la RQTH s'articulent autour des axes suivants :

- L'information et la sensibilisation des collaborateurs sur l'intérêt de la RQTH dans le cadre professionnel ainsi que ses modalités d'obtention. Pour ce faire, Dassault Systèmes poursuit ses efforts de sensibilisation en interne.
- Un travail de veille et d'alerte concernant la date de fin de validité des droits des collaborateurs en situation de handicap est effectué afin qu'ils puissent anticiper les démarches de renouvellement de leurs justificatifs administratifs.
- L'octroi de **2 jours** d'absence autorisée et payés par année civile pour les collaborateurs en situation de handicap et à jour de leur droit et sur présentation de justificatifs pour tout rendez-vous médicaux ou pour des démarches administratives ou médicales nécessaires au renouvellement de la RQTH.

6.2.2 - Mesures d'accompagnement au maintien dans l'emploi

- Analyse de la situation.
- A toute étape et à tout moment du parcours du collaborateur, la Mission Handicap peut être sollicitée pour évaluer et accompagner tout besoin d'adaptation et d'aménagement, y compris lors des processus d'embauche et de mobilité interne.
- En fonction des situations concernées, la Mission Handicap sollicitera les interlocuteurs clés tels que les recruteurs, les chargés de carrière et de mobilité, les managers, le service de prévention et de de santé au travail ou l'expert approprié.

Un bilan de compétences adapté pourra être proposé aux collaborateurs en situation de handicap et financé sur le budget du présent accord.

Les collaborateurs bénéficiaires du présent accord peuvent, si leur handicap le justifie, bénéficier des mesures suivantes :

- une adaptation du poste de travail en association avec le Médecin du Travail concernant les recherches relatives à ces aménagements. Un ergonome ou autre expert participe si nécessaire aux études préparatoires et au suivi d'aménagement de poste ;
- une étude ergonomique de l'environnement et du poste de travail est effectuée, si nécessaire, au domicile, du collaborateur avec son accord ;
- des actions de formation adaptée aux besoins de compensation ;
- un aménagement du temps de travail ou des conditions de travail qui pourra prendre la forme d'un temps partiel/temps incomplet ou d'un télétravail médical, conformément aux préconisations du Médecin du Travail.

D'autres aménagements peuvent être recherchés tels que :

- la mise en place d'une souplesse des horaires afin de prendre en compte la fatigabilité de certains collaborateurs ou le recours à des soins médicaux, après consultation du Médecin du Travail ;
- un allègement de la charge de travail étudié par l'équipe pluridisciplinaire composée de la Mission Handicap, une personne de la Direction des Ressources Humaines, le Médecin du travail et le cas échéant un expert approprié.

- Accompagnements et assistance

Les collaborateurs en situation de handicap peuvent bénéficier d'un accompagnement par une structure spécialisée sur le handicap (« job coach », psychologue spécialisé ou autres experts), piloté par la Mission Handicap et en concertation avec le Médecin du Travail pouvant prendre la forme d'entretiens avec l'intéressé, d'interventions auprès de la hiérarchie de proximité ou de sensibilisations collectives ou individuelles du collectif de travail. Cet accompagnement individuel est accordé pour une durée maximum de 6 jours par an. L'organisation et le rythme se font en fonction des besoins de l'intéressé.

Par ailleurs, les mesures suivantes peuvent être envisagées :

- un accompagnement par un tuteur interne ou tiers externes en complément du suivi assuré par la Mission Handicap, et ce, afin de faciliter, sur le terrain, la reprise d'activité ou la prise de poste dans le cas d'une reconversion ;
- Aide au transport :
    - La Mission Handicap examine la possibilité, au cas par cas, de participer au financement des moyens de transport du collaborateur en situation de handicap, salarié, apprenti ou stagiaire en compensation de son handicap.
    - L'Entreprise veille à faciliter les déplacements professionnels en prenant en charge si nécessaire les surcoûts occasionnés par la situation de handicap (hôtel, transport adapté) après évaluation par la Mission Handicap dans la limite des plafonds de la politique Voyage.

6.2.3 - <u>Aides financières ponctuelles au bénéfice des collaborateurs en situation de handicap en CDI</u>

Ces aides financières ponctuelles visent à accompagner le collaborateur en situation de handicap dans des dépenses pouvant relever notamment des domaines suivants : dentaire, optique, ostéopathique, appareillage, handicap (troubles musculo–squelettiques, neurodiversité…) accompagnement des maladies redoutées (cancer, maladie de Parkinson, sclérose en plaque...), psychomotricité et ergothérapie, psychologie, psychiatrie deuil.

Leur objet est de financer des frais de traitement non remboursés ou restant à charge pour les maladies rares et invalidantes neurodégénératives précitées Elle interviendra en complément des participations financières des organismes (Sécurité Sociale, Frais de santé, Prévoyance, MDPH, ...) et sera plafonnée à **2 150 euros bruts** par collaborateur concerné sur la durée de l'accord.

Deux aides complémentaires pourront être accordées :

- l'une, plafonnée à **1 600 euros bruts** sur la durée de l'accord pourra être accordée pour toute autre dépense liée aux aménagements rendus obligatoires du fait du handicap (véhicule, logement) ;
- l''autre, plafonnée à **1 600 euros** bruts et limitée à une fois sur la durée de l'accord pourra être accordée dans le cas où un collaborateur en situation de handicap déménagerait en vue d'un changement de poste ou du rapprochement géographique du site de travail, sous réserve que le demandeur présente 3 devis.

Ces aides seront accordées aux collaborateurs en situation de handicap en CDI et à jour de leurs droits après examen des situations individuelles et présentation de justificatifs et dans la limite des dépenses engagées et restant à la charge du collaborateur.

6.2.4 - Absence prolongée

Une attention particulière sera accordée aux situations dont l'absence prolongée d'un salarié en situation de handicap impacte directement un projet et/ou une équipe de travail en associant la Mission Handicap sur la situation le plus en amont possible.

Une vigilance particulière sera apportée par l'équipe pluridisciplinaire à la réintégration du collaborateur après un arrêt de longue durée :

- le Médecin du travail informe l'équipe pluridisciplinaire de l'aptitude du collaborateur au retour à l'emploi et d'un éventuel besoin d'adaptation et de réorganisation du temps et des conditions de travail ;
- le manager s'assure de définir un plan de charge adapté à la situation particulière du collaborateur ;
- la Mission Handicap veille à déployer les éventuels nouveaux besoins de compensation du handicap et à sensibiliser le management et le collectif de travail.

6.2.5 - Aides au bénéfice des collaborateurs ayant un enfant ou un conjoint en situation de handicap

L'aménagement du temps de travail pourra concerner également des collaborateurs ayant un enfant ou un conjoint en situation de handicap, dans les conditions fixées par les différents accords d'Entreprise en vigueur dans l'Entreprise.

Une information des collaborateurs sur les fondamentaux en lien avec la question des salariés aidants (dispositifs d'aide, ressources…) est mise à disposition à ce jour via la base de connaissance du People Support.

6.3. Aménagement et accessibilité des locaux

L'amélioration constante de l'accessibilité du lieu de travail, des espaces de restauration et des lieux de formation est une priorité pour l'Entreprise et les représentants du personnel.

L'accessibilité des locaux, notamment pour les Personnes à Mobilité Réduite, fait partie des critères pris en compte dans la sélection des futures agences de Dassault Systèmes.

Dans l'hypothèse où un collaborateur en situation de handicap est concerné par un changement de bureau ou plus largement de lieu de travail, la Mission Handicap s'attache, en

lien avec le service Facilities de l'Entreprise et éventuellement avec l'appui d'un ergonome à anticiper l'impact sur les conditions de travail du collaborateur concerné et à mettre en place les aménagements éventuellement nécessaires.

Article 7 : Rapprochement avec le secteur adapté

La sous-traitance de services auprès des établissements du secteur du travail protégé et adapté (STPA), dont des ESAT, EA et des Travailleurs Indépendants Handicapés sous réserve de l'évolution de la politique Achats), est un moyen de contribuer indirectement à l'emploi de personnes en situation de handicap.

Elle permet également, avec la présence dans l'Entreprise de personnes en situation de handicap issues du STPA, de sensibiliser les collaborateurs.

A ce titre, l'Entreprise par le biais de la direction Achats accompagne les Directions métiers dans la dynamique d'achats auprès du STPA, notamment au travers des actions suivantes :

- réflexion avec les organisations internes sur les prestations sous-traitables au STPA ;
- développement de nouveaux partenariats et animation des partenariats existants afin d'assurer l'atteinte de l'objectif de dépenses ;
- collecte annuelle des attestations du chiffre d'affaire utile auprès des prestataires du STPA et consolidation des données pour présentation lors des commissions de suivi ;
- formation et sensibilisation des décideurs en matière de sous-traitance par rapport aux activités des structures adaptées, en collaboration avec la Mission Handicap.

L'Entreprise se fixe un objectif de dépenses auprès du STPA d'un montant de **1 380 000 euros** sur la période du présent accord.

Article 8 : Plan de sensibilisation et communication

8.1. Actions de communication générale

Ces actions de communication internes et externes viseront à donner de la visibilité à l'engagement de l'Entreprise et à la Mission Handicap.

Plus spécifiquement en interne, la communication visera à :

- modifier les représentations sur le handicap en particulier sur des handicaps méconnus et donc potentiellement mal compris (handicap invisibles, maladies chroniques) ;
- sensibiliser à la démarche de demande de RQTH et à son intérêt ;
- positionner la politique handicap comme un projet d'entreprise à valeur ajoutée (« marque employeur ») et mobiliser les collaborateurs.

Considérant que la connaissance de la politique handicap de l'Entreprise par l'ensemble des salariés est une condition indispensable de réussite, les parties conviennent que le présent accord fera l'objet d'un plan de communication au travers des actions suivantes :

- mise en ligne du présent accord et de ses principaux engagements sur les espaces collaboratifs de l'Entreprise accessibles par l'ensemble des collaborateurs ;
- développement de la visibilité des initiatives de la Mission Handicap au niveau du Groupe.

Au-delà de cette information, Dassault Systèmes souhaite toucher et impliquer l'ensemble des collaborateurs et reconnaitre ceux d'entre eux qui, directement ou indirectement œuvrent pour la cause du handicap, au sein de l'Entreprise ou non. L'objectif est de faire de la politique handicap Dassault Systèmes une politique partagée et portée à tous les niveaux de l'Entreprise. Dans cette perspective sont prévues :

- la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs en situation de handicap qui apporteraient leur témoignage sur leur parcours et la politique handicap de Dassault Systèmes, en interne ou en externe ;
- la dynamisation de la communauté H'EQUITY, espace collaboratif et participatif dédié aux problématiques du handicap, mise en place lors de l'accord précédent ;

Enfin, l'ensemble des collaborateurs, en situation de handicap ou non, seront invités à s'exprimer sur leurs attentes et à remonter à la Mission Handicap leurs suggestions par rapport à la politique handicap de Dassault Systèmes.

S'agissant de la communication externe, la Mission Handicap, en lien avec le service compétent, continuera :

- d'utiliser les pages 3DS dédiées sur les réseaux sociaux (Facebook, YouTube…) pour valoriser les actions et les initiatives menées dans le cadre de la politique handicap de Dassault Systèmes ;
- d'être un partenaire de la presse et des médias spécialisés handicap ou Ressources Humaines ;
- de participer à des manifestations organisées notamment dans le cadre de la Semaine nationale pour l'Emploi de Personnes Handicapées.

Conformément à la législation en vigueur, le budget du présent accord ne saura être mobilisé pour des actions de parrainage, mécénat et dons, et ce, même s'ils sont en lien direct avec la thématique du handicap.

8.2. Actions de sensibilisation interne

Des actions de sensibilisation seront déployées par la Mission Handicap en faveur de la politique d'inclusion et de diversité autour du handicap. Leur objectif est de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans les équipes opérationnelles, toujours en accord et avec la volonté du collaborateur concerné, avec un focus sur les dimensions fonctionnelles et sociales du handicap, et non pas sur la situation médicale de la personne, et ce, afin d'éviter toute différence de traitement.

Parmi celles-ci pourront être envisagées :

- des sensibilisation individuelles des collaborateurs au statut de travailleur en situation de handicap ;

- des sensibilisations individuelles des candidats et des collaborateurs nouvellement déclarés à la politique handicap de Dassault Systèmes ;
- des sensibilisations spécifiques, avec le consentement du collaborateur concerné, pour les managers encadrant des collaborateurs en situation de handicap, et si besoin, le collectif de travail ;
- des sensibilisations ciblées ou d'ordre général sur des thématiques particulières ou à destination de populations spécifiques (exemples : recruteurs, représentants du personnel…).

Forte du succès des opérations précédentes et des initiatives innovantes, la Mission Handicap retient le principe d'associer ses actions de sensibilisation à des concepts et des technologies innovantes (exemples : collaboration avec des startups, tests de technologies innovantes pour la compensation du handicap…).

8.3. Actions de sensibilisation externe

Des actions de sensibilisation externe seront également déployées par la Mission Handicap et/ou en collaboration avec des organisations internes (exemple : relations écoles, service de communication…), notamment pour :

- sensibiliser les étudiants à la reconnaissance du handicap ;
- sensibiliser les étudiants, les candidats et demandeurs d'emploi à la politique handicap de Dassault Systèmes ;
- sensibiliser et former les étudiants des écoles et universités cibles et futurs managers au management inclusif.

Article 9 : La commission de suivi de l'accord

9.1. Composition

La commission de suivi du présent accord sera composée des membres suivants :

- un représentant de la DRH qui assure la présidence de cette commission de suivi ;
- le Responsable de la Mission Handicap;
- un Médecin du Travail du service médical du 3DS Paris Campus ;
- un représentant de la Direction Financière ;
- deux collaborateurs par Organisation Syndicale signataire dont un Délégué Syndical ;
- deux membres du CSE désignés par l'instance.

9.2. Rôle de la commission de suivi

Cette commission de suivi est informée :

- de l'état de réalisation des actions programmées et du suivi du budget (un modèle est annexé au présent accord) ;

- des éventuelles compensations financières perçues par l'Entreprise au titre du maintien dans l'emploi et de la reconnaissance de la lourdeur du handicap des personnes en situation de handicap ;
- des entrées, sorties et changements de statuts intervenus au cours de l'année pour les bénéficiaires de l'accord ;
- des indicateurs concernant le télétravail médical délivré par le Médecin du Travail ;
- des indicateurs concernant la formation interne, le positionnement et les évaluations des bénéficiaires de l'accord (un modèle est annexé au présent accord). Il est précisé que compte tenu de la sensibilité des données, ne seront prises en compte que les données des collaborateurs ayant accepté que leur qualité de travailleur en situation de handicap soit communiquée, afin d'établir des statistiques, à des collaborateurs RH n'ayant pas en principe accès à cette information;
- des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de cet accord, notamment celles liées au recrutement et les raisons qui les sous-tendent. Elle peut également faire toute proposition relative aux sujets traités par le présent accord.

La commission de suivi se réunira une fois par an à compter de l'année 2024, au cours du 1er trimestre, pour la restitution du bilan des actions réalisées au 31 décembre de l'année précédente.

9.3. L'information des Institutions Représentatives du Personnel

Chaque année, le bilan annuel du présent accord tel que présenté à la commission de suivi sera transmis aux Délégués Syndicaux et au CSE.

Article 10 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative, pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 2023. Il cessera de produire effet le 31 décembre 2025.

Conformément aux dispositions de l'article L.2222-4 du Code du travail, le présent accord ne pourra pas se transformer en accord à durée indéterminée à l'échéance du 31 décembre 2025.

Article 11 : Clause de revoyure

Les parties signataires du présent Accord conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du 2ème semestre de l'année 2024 afin d'examiner l'adaptation éventuelle des dispositions prévues dans le présent Accord dans l'hypothèse d'un changement de la règlementation et/ou pour revoir l'adéquation des moyens et organisations en support de l'atteinte des objectifs de l'Accord et éventuellement prendre des mesures correctrices.

Article 12 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'un accord de révision conformément aux dispositions des articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

En cas de demande de l'ensemble des Organisations Syndicales, la Direction devra organiser une réunion de négociation dans les deux mois de la réception de la demande. Toute modification fera l'objet d'un avenant conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13 : Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent Accord fera l'objet d'un dépôt par voie dématérialisée sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du travail. Il fera par ailleurs l'objet d'un dépôt en version papier auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Fait à Vélizy-Villacoublay, le 5 janvier 2023 en 6 exemplaires originaux,

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la Société :

CFDT

Didier CLEVENOT

Christine DEFERT

Alesandro LANZAFAME

Frédéric GAUTIER
Directeur des Ressources Humaines EMEAR

CFE–CGC

Christophe LEMOINE

Jean-François FOUCARD

Bruno THABOUREY

Ensemble à DS

Jean Luc POMMERY

FO

Bertrand LAPLACE

Daniel MAKNI

Edouard MARTINEZ

Annexe - Modèles de suivi de certains indicateurs

1. Suivi du budget

Année [_]

DÉTAIL DÉPENSES BUDGET ANNUEL	Prévisionnel		Réalisé		
	Part (%)	Budget global [_]	nombre	Coût global	Commentaires
Plan d'embauche	[_]	[_]			
Partenariats : pré-qualification candidats - conventions				[_]	
Labellisations Handimanagement			[_]	[_]	
Sensibilisations internes recrutement de personnes en situation de handicap			[_]	[_]	
Forums emploi			[_]	[_]	
Aide au transport de candidats			[_]	[_]	
Aide à l'intégration			[_]	[_]	
Formation et professionnalisation d'étudiants et de demandeurs d'emploi	[_]	[_]		[_]	
Partenariats Écoles/Universités			[_]	[_]	
Aide financière individuelle			[_]		
Stages			[_]		
Alternance			[_]		
Bourse d'accès aux études supérieures			[_]	[_]	
Formation Assistant 3D – Sessions			[_]	[_]	
Formation Assistant 3D – Suite de parcours CATIA			[_]	[_]	
Gestion de carrière et maintien dans l'emploi	[_]	[_]		[_]	
Formation interne LSF (sessions)			[_]	[_]	
Interprétariat LSF (abonnements – interprètes)				[_]	
Formation individuelle adaptée (personnes)			[_]	[_]	
Aménagements de poste (matériel & maintenance – personnes)				[_]	
Prestation ergonome/ergothérapeute				[_]	
Accompagnement individuel par le psychologue clinicien (personnes)			[_]	[_]	
Accompagnement individuel par la praticienne psychocorporelle (personnes)			[_]	[_]	
Aide financière individuelle (appareillages - adaptation logement/véhicule - traitements…)			[_]	[_]	
Aide au transport (personnes)			[_]	[_]	
Bilan/accompagnement/diagnostic individuel (personnes)			[_]	[_]	
Développement du secteur adapté	[_]	[_]		[_]	
Partenariats conventions/cabinets conseil [détails par organisme]			[_]	[_]	
Opérations pilotes (développement de pistes avec EA- ESAT- TIH - Intérim TH)					
Sensibilisation et communication	[_]	[_]		[_]	
Événements internes					
Partenariats et évènements externes			[_]	[_]	
Ateliers sensibilisation LSF			[_]	[_]	
Cadeaux Mission Handicap			[_]	[_]	
Supports de communication multimédias			[_]	[_]	
Animation et suivi de l'accord	[_]	[_]		[_]	
Participation coût partiel salaires			[_]	[_]	
Cabinets conseils			[_]	[_]	
Conventions institutionnelles			[_]	[_]	
Autres dépenses (restauration…)			[_]	[_]	
TOTAL	100 %	[_]		[_]	
RELIQUAT				[_]	
SOLDE au [_]				[_]	

2. Gestion de carrière et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

(seules les données relatives aux personnes en situation de handicap ayant accepté la communication de celles-ci seront fournies à titre confidentiel)

Formation (année [N-1])	**Personnes en situation de handicap**
effectif	
nombre de salariés formés	
nombre de stagiaires	
nombres d'heures	

Promotions (année [N-1])	**Personnes en situation de handicap**
effectif	
changement de DAIT	
changement de CLG	

Evaluations (année [N-1])	**Personnes en situation de handicap**
effectif	
Réalisations	
Mieux que le plan	
Au niveau du plan	
Inférieur au plan	
Leadership	
Mieux que les attentes	
Au niveau des attentes	
Inférieur aux attentes	

Positionnement CLG (année [N-1])	**Personnes en situation de handicap**
effectif	
NE1 et NE2	
NE3	
100	
200	
300	
400	
500	
600 et +	