

PROVALLIANCE

CHARTRE HANDICAP

■ NOV. 2024



Provalliance inscrit son action auprès de ses collaborateurs en situation de handicap dans le cadre de la loi du 11 février 2005 (loi n° 2005-102) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cette loi définit le handicap comme «*toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant*».

En conséquence, nous nous engageons à :

- **Déconstruire les clichés** auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap en menant des actions de sensibilisation et en luttant contre les préjugés ;
- **Encourager l'emploi** des personnes en situation de handicap, directement au sein de nos organisations, indirectement via des partenariats avec des ESAT ou entreprises adaptées ;
- **Développer des actions et des pratiques** qui protègent les personnes en situation de handicap contre tous les types de discrimination ;
- **Respecter la confidentialité** des renseignements personnels concernant les personnes en situation de handicap.

En outre, nous détaillons également dans cette charte nos 5 points d'engagement pour le bien-être et l'accompagnement de nos collaborateurs, dans le respect des **Valeurs de Provalliance**.

JENNA PIGNEROL
DRH Groupe Provalliance

LA CHARTRE DU HANDICAP PROVALLIANCE



ARTICLE 1

COMMUNIQUER ET INFORMER

Avec notre partenaire Pidiem, un plan de sensibilisation au Handicap a été construit en 2024 en plusieurs étapes :

1. **Ateliers en distanciel** afin de communiquer les chiffres clés et les différents handicaps visibles ou invisibles ;
2. **Rendez-vous individuels et confidentiels** pour dresser un état des lieux des connaissances des collaborateurs et approfondir les cas personnels ;
3. **Restitution** aux collaborateurs de l'état des lieux dressé par notre partenaire ;
4. Rédaction, diffusion et affichage d'une **Charte du Handicap Provalliance** afin de porter à la connaissance de chacun les décisions prises et appliquées à l'attention des collaborateurs en situation de handicap.



ARTICLE 2

ACCOMPAGNER VERS LA RECONNAISSANCE DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Notre partenaire Pidiem accompagne les collaborateurs qui souhaitent obtenir la **reconnaissance de travailleur handicapé** et les aide dans la constitution de leur dossier auprès de la commission CDAPH*.

Une fois cette reconnaissance validée, le collaborateur concerné peut faire état de sa qualité de travailleur handicapé au sein de la société. Pour cela, il est invité à se rapprocher de nos référentes Handicap : Jenna Pignerol (DRH Groupe) & Éléonore Moraud (RRH Siège).

Provalliance garantit au collaborateur une totale confidentialité de ces informations.



ARTICLE 3

L'AMÉNAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Provalliance s'engage à faciliter les aménagements au sein des espaces de travail afin de permettre aux travailleurs ayant obtenu une RQTH* d'exercer leur activité dans les meilleures conditions. Si ces aménagements le réclament, les référentes Handicap solliciteront l'intervention du médecin du travail, afin que celui-ci indique les dispositions nécessaires à l'organisation du travail des collaborateurs en situation de handicap.



ARTICLE 4

LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP CHEZ PROVALLIANCE

Provalliance s'engage à **favoriser le recrutement** de personnes en situation de handicap possédant les compétences et capacités professionnelles requises sur les postes ouverts. Le recrutement de personnes en situation de handicap est favorisé par la diffusion, aussi souvent que possible, des annonces de recrutement via des plateformes spécialisées telles que l'espace emploi du site de Agefiph.



ARTICLE 5

LES RELATIONS AVEC LES STRUCTURES DE TRAVAIL PROTÉGÉ

Provalliance s'engage à favoriser chaque fois que cela est possible **le recours au travail protégé**. Il s'agit par cette démarche d'encourager et de soutenir l'emploi des travailleurs handicapés qui ne peuvent accéder au milieu ordinaire de travail. Pour cela, les collaborateurs sont fortement encouragés à faire appel à des associations (ESAT* ou entreprises adaptées) sous forme de contrats de sous-traitance à chaque fois que cela est possible.

*CDAPH : Commissions des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées

*RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

*ESAT : Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail