



IN THE BUSINESS OF YOUR SUCCESS™

Communiqué de presse

Le 15 novembre 2011

Avec « Mission Handicap », ADP confirme son engagement collectif pour une politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap

Un an après le lancement du projet « Mission Handicap », ADP, leader mondial des services en matière de Gestion des Ressources Humaines, de Paie et de Gestion des Temps, dresse un premier bilan positif et confirme ainsi son action citoyenne en faveur des personnes en situation de handicap.

Les objectifs de la « Mission Handicap »

Depuis 2010, ADP a mis en place un vaste projet citoyen baptisé « Mission Handicap » afin de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise.

Un accord d'entreprise a été signé sur 3 ans avec les organisations syndicales, agréé par la DDTEFP (Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Cette signature a permis d'officialiser et de structurer un travail réalisé depuis plusieurs années autour du handicap et de l'engagement du groupe en matière de diversité.

« La « Mission Handicap » a pour objectif de développer nos efforts en faveur de l'insertion et du maintien de personnes en situation de handicap, de changer le regard porté sur ces personnes et de montrer que « handicap » peut rimer avec compétence, présence et implication. » explique Philippe Clerc, Président ADP France.

Des actions concrètes de formation et d'emploi

« Mission Handicap » propose un plan d'accompagnement personnalisé à des personnes en situation de handicap. Concrètement, ADP offre une formation, un métier et un emploi à des personnes sans qualification et motivées par son activité. En avril 2011, les services RH d'ADP ont proposé 10 dossiers de candidature pour le recrutement de candidats en contrats de professionnalisation « Gestionnaire de Paie » qui seront opérationnels en décembre 2011.

En parallèle, cette mission favorise un certain nombre de mesures, telles que l'aménagement du poste de travail ou du temps de travail, le développement du télétravail,... et met en place un suivi des salariés grâce à un tuteur au sein de l'entreprise.

« Nous avons mené une réflexion sur l'ergonomie des postes de travail avec un cabinet spécialisé qui nous a permis de réaliser des aménagements spécifiques. Nous avons par exemple installé une porte dans le bureau d'une personne qui a des problèmes auditifs. Un clavier spécifique a été installé pour une personne ayant un bras atrophié, et un fauteuil adapté vient soutenir une personne qui a de gros problèmes de dos » précise Denis Lorendeau, Directeur de la Diversité, en charge de « Mission Handicap » chez ADP.

« Mon expérience prouve qu'ADP met en œuvre les moyens nécessaires pour que notre état de santé ne se dégrade pas. J'ai été favorablement surprise qu'une étude ergonomique me soit proposée, et maintenant, je suis vraiment aidée par ce matériel mis à ma disposition pour travailler ! » témoigne Caroline Revers, Juriste Veille Nationale, ADP.



IN THE BUSINESS OF YOUR SUCCESS™

L'implication d'ADP ne s'arrête pas là. Un plan de formation à destination des managers a également été mis en place afin qu'ils sensibilisent et forment à leur tour leurs collaborateurs. « *Le programme proposé aux managers d'ADP est riche. Il s'agit de leur faire comprendre les enjeux de la loi Handicap du 11 février 2005 et de promouvoir une politique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ils doivent connaître et prendre en compte la diversité des handicaps, identifier les spécificités liées au recrutement d'un candidat en situation de handicap et anticiper les situations à risque.* » souligne Denis Lorendeau.

En 2010, 225 managers et responsables d'équipes d'ADP, représentant tous les sites de France, ont suivi une formation de sensibilisation au handicap. 27 sessions de formation ont été organisées. 14 personnes ont été nommées pour être un relais au niveau local et créer une relation de proximité.

Rappel de la loi : l'égalité des droits et des chances

Au sens de la loi, est considéré comme travailleur handicapé, « *toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.* »

Le handicap peut être temporaire, de diverses natures, d'origines très variées, pas forcément visible, et peut concerner chacun de nous.

Les entreprises sont assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. La Loi de 2005 fixe un quota de 6% de personnes handicapées dans les entreprises de plus de vingt salariés et durcit les modalités des contributions versées à l'Agefiph si l'entreprise ne respecte pas cette obligation.

A propos d'ADP

Automatic Data Processing, (NASDAQ : ADP) est, avec 10 milliards de dollars de chiffre d'affaires et 570 000 clients, l'un des principaux leaders mondiaux de solutions de services et d'externalisation aux entreprises. Bénéficiant d'une expérience de plus de 60 ans, ADP propose une large gamme de services en matière de gestion des Ressources Humaines, de Paie et de Gestion des Temps.

ADP accompagne les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité quelle que soit leur implantation, locale, nationale ou internationale.

En France, le groupe compte 2 260 salariés répartis sur 11 sites régionaux pour servir 10 300 clients représentant 2,5 millions de salariés.

Pour plus d'informations : www.fr.adp.com

Contacts presse :

Service de presse ADP

Marina RECHOU

Tél. : 01 44 82 45 52

marina.rechou@consultants.publicis.fr

ADP

Laurence ROUSSELOT

Tél : 01 55 63 59 59

laurence.rousselot@fr.adp.com