



Always Designing  
for People™

## ADP poursuit sa politique en faveur des personnes en situation de handicap

Nanterre, le 18 novembre 2019 – ADP (Automatic Data Processing), pionnier et leader mondial des solutions de gestion du capital humain, poursuit son engagement en faveur des personnes en situation de handicap. Pour l'ouverture de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), ADP revient sur ses nombreux engagements pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

### Le handicap chez ADP : des résultats qui comptent.



Tout au long de l'année et notamment pour cette édition 2019 de la SEEPH, ADP a pour objectif de sensibiliser ses 2 300 collaborateurs en France sur la thématique du handicap. Une campagne d'affichage sera ainsi organisée sur les différents sites pour informer les collaborateurs. Seront mis en avant les typologies de handicap et les bénéficiaires, les chiffres clés chez ADP et les mesures phares de l'accord d'entreprise. Les référents handicap distribueront aux collaborateurs sur les 9 sites un livre détaillant les mesures de l'accord Handicap.

Depuis 2010, quatre accords Handicap ont été signés avec les organisations syndicales, comportant des actions en faveur du **recrutement, de l'intégration, du maintien dans l'emploi et de la sensibilisation**. Une structure dédiée a été mise en place, la « Mission Handicap », rattachée à la Direction des Ressources Humaines et représentée par un référent national handicap et un référent local handicap sur chacun des 9 sites en France.

Le bilan du 3<sup>ème</sup> accord Handicap (2016-2018) montre que 96 % des collaborateurs connaissent la Mission Handicap de l'entreprise et 85 % ont connaissance des actions de communication et de sensibilisation déployées sur la thématique du handicap.

**Un 4<sup>ème</sup> accord Handicap agréé (2019-2022) a été signé le 2 juillet 2019 avec l'ensemble des organisations syndicales.**

« ADP mène une politique active d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap depuis 2010. Le bilan du 3<sup>ème</sup> accord est très positif : le taux d'emploi est passé de 3,16 % en 2015 à 4,31 % en 2018. Notre volonté avec la signature de ce 4<sup>ème</sup> accord est de poursuivre l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap au quotidien et d'en recruter de nouveaux. » déclare **Nolwenn Gourven, Responsable Relations Sociales et RSE d'ADP en France**.

### Recruter et former des personnes en situation de handicap

Pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, **ADP s'engage depuis 2010 sur le recrutement de contrats de professionnalisation** alliant journées de formation et présence au sein de l'entreprise. Ce dispositif permet à terme d'avoir des collaborateurs parfaitement opérationnels. Depuis 2010, ce sont près de 100 alternants qui ont participé à ces sessions.

« En novembre 2018, ADP a reçu le prix Michel Berthomé, "Coup de cœur" du jury pour la formation en alternance de 9 collaborateurs en situation de handicap, sur le site de Carquefou d'octobre 2017 à octobre 2018. Le recrutement ainsi que l'accompagnement des contrats de professionnalisation au sein d'ADP ont été des éléments déterminants dans la remise de ce prix., déclare **Aurélie Hallouin, Chargée de Responsabilité Sociale.**

## **Maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

Garantir un bon accompagnement de ses collaborateurs, c'est **comprendre leurs besoins et leur offrir des solutions adaptées.** Des études et des **aménagements de poste sur site** sont ainsi proposés à tous les collaborateurs en situation de handicap. Plus de 50 études de poste ont été réalisées depuis 2016.

En plus de la souplesse des horaires accordés aux collaborateurs d'ADP et de la possibilité d'être en télétravail de manière régulière avec un **aménagement du poste de travail au domicile pour les collaborateurs en situation de handicap** ; les collaborateurs en situation de handicap à temps partiel bénéficient d'un **maintien des cotisations retraite à taux plein** financé par l'entreprise. De plus, ADP a fait le choix d'accorder des **jours d'absence rémunérés** pour les collaborateurs en situation de handicap ou les collaborateurs dont le conjoint ou l'enfant est en situation de handicap, ainsi qu'un financement d'appareillages en lien avec le handicap ou la prise en charge de certaines consultations.

## **Sensibiliser le collectif de travail pour changer les regards sur le handicap**

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.

85 % des managers ont suivi une formation de sensibilisation mêlant ateliers, quiz, conseils et mises en situation, avec un objectif de 100 % d'ici l'été prochain. 94 % des managers formés ont reconnu que la sensibilisation contribue à faire évoluer les mentalités vis-à-vis du handicap.

## **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, rémunération globale, paie et conformité, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs.

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

## **Service de presse ADP**

### **Agence Rumeur Publique**

Marie Goislard - Tél : 01 55 74 52 33

Romain Spinazzé - Tél : 01 82 28 37 25

E-mail : [adp@rumeurpublique.fr](mailto:adp@rumeurpublique.fr)