

Politique Handicap France

*Une opportunité pour tous
au bénéfice du collectif*



sanofi



Sommaire

3-4

*Handicap et Travail
Qu'est-ce que le handicap ?*

5-13

*7 engagements Sanofi
en faveur du handicap*

15-17

*Être en situation
de handicap chez Sanofi*

19

Pour aller plus loin

Édito

La signature du 5^e accord sur le maintien dans l'emploi et l'insertion des salariés en situation de handicap, élaboré avec les organisations syndicales (CFDT- CFE-CGC, CFTC), s'inscrit dans une démarche sociale et responsable, et témoigne de l'importance accordée à l'intégration des personnes en situation de handicap chez Sanofi, en France.

Tout d'abord, cet accord nous permet de favoriser le maintien dans l'emploi de nos collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle.

Il encourage également le recrutement de collaborateurs relevant d'une situation de handicap et continue à promouvoir l'accessibilité, tant au poste de travail qu'à l'information. Des moyens de sensibilisation sont également mis en place pour faire changer le regard sur le handicap.

Enfin, des dispositifs sont également prévus pour accompagner les collaborateurs ayant des personnes en situation de handicap à charge. Vous trouverez dans cette brochure tous nos engagements accompagnés d'informations pratiques.

Favoriser l'intégration de nos collaborateurs en situation de handicap est un engagement collectif qui nécessite une implication de chacun d'entre nous.

Bien cordialement,

Florence Cauvet

Directrice des Ressources Humaines
France

Handicap & Travail

“Parce que les deux sont possibles”

→ Être en situation de handicap, qu'est-ce que cela signifie ?

Selon la loi du 11 février 2005, constitue un handicap “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”.

→ Et concrètement ?

Lorsque l'on est salarié, c'est une *reconnaissance administrative* qui atteste d'une limitation à exercer certaines activités si les conditions pour les exercer ne sont pas adaptées. Pour en savoir plus sur cette reconnaissance, rendez-vous dans la rubrique “*Être en situation de handicap chez Sanofi*”.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Le **Correspondant Handicap** est un interlocuteur essentiel lors de la mise en place d'une mesure de compensation.

Il **coordonne les acteurs en lien avec le handicap** (médecin, ergonome, assistant social...).

→ Comment allier travail et handicap ?

Le handicap recouvre une diversité de situations larges dont les conséquences sur l'emploi peuvent être variables.

Le handicap est situationnel, c'est-à-dire qu'il dépend de la tâche que l'on doit accomplir et de la nature de la pathologie ou du trouble auquel le collaborateur doit faire face.

Compenser les effets de celui-ci permet d'exercer son activité “comme tout le monde”. Les mesures dites de compensation varient alors en fonction de la personne. Chaque situation est différente.

80% des handicaps sont invisibles

85% des déficiences sont acquises après l'âge de 15 ans

10% des handicaps nécessitent un aménagement des postes de travail

Qu'est-ce que le handicap ?



Maladies invalidantes

Certaines maladies entraînent des déficiences et contraintes importantes dans la vie quotidienne : épilepsie, sclérose en plaques, cancers, maladie cardiovasculaire, diabète, troubles DYS...



Handicap moteur

Il recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité : paralysie, amputation, myopathie, troubles musculo-squelettiques...



Handicap psychique

Il englobe différentes pathologies : psychoses, troubles bipolaires, dépression, schizophrénie, hypochondrie... Il n'affecte généralement pas les capacités intellectuelles mais peut impacter les facultés d'intégration sociale, l'autonomie, ou les capacités relationnelles et d'attention.



Handicap mental

Il se caractérise par une insuffisance des facultés et du niveau global d'intelligence, notamment en ce qui concerne les fonctions cognitives, la maîtrise du langage, la motricité et les performances sociales : autisme, trisomie 21...



Handicap sensoriel

Les déficiences auditives et visuelles affectent les sens en entraînant une inexistence ou perte, à des degrés variables, de l'acuité visuelle (cécité, cataracte...) et auditive (surdité, acouphènes...).

Les manifestations de ces différents handicaps peuvent être d'une intensité et d'une durée variables et impacter l'activité professionnelle. Si vous vous sentez concerné(e), rendez-vous dans la rubrique "* tre en situation de handicap chez Sanofi*".



“Contrairement aux apparences, la majorité des handicaps est invisible”

7 engagements Sanofi en faveur du handicap

dans le cadre de l'accord Groupe 2021/2023

- #1 Maintenir dans l'emploi*
- #2 Recruter et faciliter l'insertion professionnelle*
- #3 Former les personnes en situation de handicap*
- #4 Rendre accessible l'information*
- #5 Collaborer avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)*
- #6 Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au handicap*
- #7 Accompagner les collaborateurs ayant des personnes à charge en situation de handicap*

#1

Maintenir dans l'emploi

“Des moyens matériels et financiers pour soutenir chaque salarié”

→ **Installer un poste de travail adapté***

- **Mise en place de logiciels adaptés**, d'un mobilier ergonomique, d'un agrandisseur d'écran...
- **Aménagement du poste à domicile** dans le cadre du télétravail.

→ **Autoriser des absences rémunérées**

Obtention de 3 jours de congés payés supplémentaires (congés spéciaux) pour le suivi médical ou pour effectuer des démarches administratives.

→ **Soutenir l'activité professionnelle en télétravail***

- **Aménagement du poste de télétravail au domicile**, selon le principe de duplication du poste de travail sur site. En cas de départ de l'entreprise, le matériel devra être restitué.
- **Présence d'un auxiliaire de vie** en télétravail sur les heures travaillées, avec les mêmes missions que sur site.

→ **Faciliter les déplacements “domicile - travail”***

- **Mise en place d'un transport adapté** pendant les jours travaillés.
- **Participation à l'achat d'un véhicule adapté** ou à l'aménagement d'un véhicule, dans le cadre des aides financières individuelles.

→ **Aménager l'organisation et les horaires de travail***

S'assurer que l'organisation du travail, les horaires, le rythme, l'intensité et la charge de travail des salariés en situation de handicap **soient aménagés ou compatibles** avec leurs situations spécifiques.

* Sur préconisation de la médecine du travail.



“**L'engagement de Sanofi** pour l'intégration des personnes à mobilité réduite dans le monde du travail est bien réel.

J'ai pu bénéficier d'équipements techniques qui m'aident au quotidien : la facilitation du trajet domicile-lieu de travail ou encore des aménagements ergonomiques pour mon espace de travail sur site comme chez moi : ce sont moins de fatigue et de douleurs au quotidien !”

Collaborateur du site de Chilly-Mazarin

#1 *Maintenir dans l'emploi*

“Des moyens matériels et financiers pour soutenir chaque salarié”

→ *Participer à l'achat d'équipements individuels*

- **Participation à l'achat** de prothèses auditives, fauteuil roulant ou orthèse, dans le cadre des aides financières individuelles.

→ *Apporter une aide ponctuelle d'urgence*

- **Accès au fonds dédié à la dépendance** lors d'une situation d'urgence. Les aides peuvent aller jusqu'à 1 600 €.

→ *Faciliter l'accès au logement avec “Action logement”*

- **Accompagnement à la recherche d'un logement** adapté aux collaborateurs en situation de handicap ou ayant une personne en situation de handicap à charge.
- **En cas de mobilité**, le dossier d'accès à un logement adapté est étudié en priorité.



CONTACT

- Assistante sociale du site : https://sanofi.sharepoint.com/sites/ST_france/SitePages/mon-service-social.aspx
- aides-individuelles-prevoyance@humanis.com



À RETENIR

La mise en place de la plupart de ces dispositifs doit faire l'objet d'une **validation par le médecin du travail**.

Le collaborateur doit disposer d'un **justificatif administratif** de travailleur handicapé.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Chaque année, un **questionnaire sur ces dispositifs** est adressé à l'ensemble des collaborateurs en situation de handicap.

La **Mission Handicap** partage les résultats en Commission de suivi Handicap pour une amélioration continue des dispositifs.

#2 Recruter et faciliter l'insertion professionnelle

“Tous différents, mais le même droit d'avoir un emploi”

→ Sensibiliser les équipes de recrutement

- **Information** sur la Politique Handicap Sanofi et **sensibilisation** sur le handicap des équipes Recrutement.
- **Nomination d'un Référent Handicap** au sein des équipes Talent Acquisition pour assurer l'interface avec la Mission Handicap.

“En tant que **Recruteur**, savoir comment aborder le sujet du handicap est clé. La session de formation à laquelle j'ai assisté a développé mes connaissances sur le sujet et les mises en situation ont permis de **partager les bonnes pratiques** pour communiquer avec les candidats et les managers-recruteurs.”

Collaboratrice du site de Lyon Carteret



→ Recruter des candidats en situation de handicap

- **Publication des offres** sur Sanofi Carrières avec la mention “engagement diversité” et un focus handicap.
- **Sourcing** sur les job boards spécialisés, les Missions Handicap des écoles/universités et les forums d'emploi, et communication autour de la marque employeur...
- **Information auprès des Missions Handicap** des écoles et universités du lancement de nos campagnes d'alternance-stage.
- **Communication handicap** sur les forums de recrutement spécialisés ou non.
- **Consultation systématique** du vivier d'alternants pour les postes ouverts en CDI ou CDD.



OBJECTIFS
ENTRE 2021 ET 2023 :

200
recrutements tous contrats confondus (CDI, CDD, alternance, stage, intérim)

25
contrats en CDI

#2 Recruter et faciliter l'insertion professionnelle

“Tous différents, mais le même droit d’avoir un emploi”

→ **Accompagner le collaborateur lors de son intégration**

- **Avant l’arrivée**, tout besoin d’aménagement doit être étudié avec une possibilité de faire une visite de site au préalable.
- **Accompagnement par un tuteur volontaire** pour faciliter l’intégration du nouvel arrivant (après accord de ce dernier).
- Possibilité, pour le nouvel arrivant, de **réaliser un rapport d’étonnement** dans les deux mois suivant son arrivée (hors contrat d’intérim) dans une démarche d’amélioration continue du parcours d’intégration.

→ **Sensibiliser l’équipe accueillante au handicap**

Après information et accord de la personne en situation de handicap :

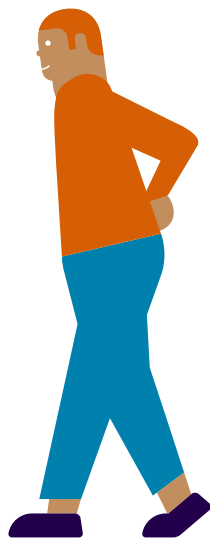
- **Actions de sensibilisation** auprès du manager et de l’équipe accueillante.
- **Suivi de l’intégration** au sein de l’équipe par un référent.

→ **Financer une partie de la formation des stagiaires**

- **Possibilité de financer un complément de formation** allant jusqu’à 5 000 € pour les stagiaires se préparant aux métiers des entreprises du médicament. Les demandes seront étudiées par le Correspondant Handicap de l’établissement.

“En arrivant chez Sanofi,
tout a été fait pour que je me sente à l’aise et intégré.
Les RH et mes collègues ont été disponibles pour que je donne le meilleur de moi-même”

Collaborateur du site de Montpellier



#3 Former les personnes en situation de handicap

“Pour ne pas laisser les compétences de côté”

→ Prendre en charge les surcoûts de formation liés au handicap

- **Prise en charge des moyens techniques** (interprétariat), des temps supplémentaires de formation, des déplacements...

→ Accompagner la mobilité

- Possibilité de mettre en place, sur un temps donné, une **période d’immersion au sein d’un autre département** pour découvrir un métier.
- En cas de **reclassement externe, mise en place d’un dispositif d’accompagnement** plus large (accompagnement, formation...).

→ Réaliser un bilan de compétences

Possibilité de réaliser un bilan de compétences lors de la survenue ou l’aggravation d’un handicap avec impact sur la possibilité d’occuper son poste.

Dans le cadre d’une réflexion menée sur l’employabilité à moyen terme du collaborateur, un bilan de compétences pourra également être initié avec validation au préalable par les Ressources Humaines et par le Correspondant Handicap.

“En tant que **Correspondante Handicap**, mon rôle est d’**accompagner le collaborateur** dans son **développement professionnel** en mettant en place des dispositifs lui permettant de suivre comme ses collègues les formations induites dans le cadre de son activité (interprétariat des contenus des formations et des process obligatoires).”

Collaboratrice du site de Maisons-Alfort



#4 *Rendre l'information accessible*

“Un accès à l'information pour tous”

→ **Mettre à disposition des outils pour faciliter l'information et la communication**

- **Sous-titrage ou transcription** des vidéos, version accessible des documents.
- **Mise à disposition de la Plateforme Tadeo** : un service en ligne de visio-interprétation en langue des signes et sous-titrages simultanés, pour téléphoner, participer à des réunions, des conférences avec des collègues, managers, fournisseurs, clients.



À RETENIR

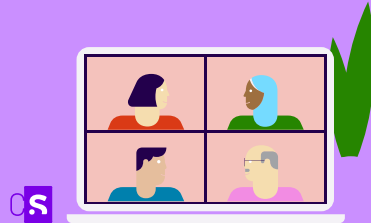
En cas de problème d'accessibilité de contenus, vous pouvez vous **rapprocher de votre Correspondant Handicap.**

TADEO

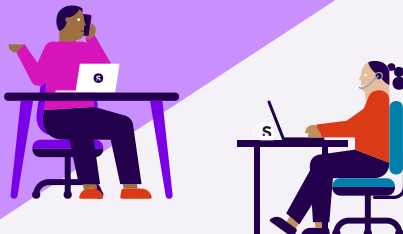
Entretien



Visio-conférence



Téléphone



Réunion



#5 Collaborer avec le secteur du travail protégée et adapté (STPA)

“Un autre moyen d’agir en faveur de l’emploi de personnes en situation de handicap”

→ **Mener une démarche d’achats responsables**

Développement de la collaboration avec les Établissements et Services d’Aide par le Travail (E.S.A.T.) ou les Entreprises adaptées (E.A.), via la sous-traitance ou la cotraitance, afin de contribuer indirectement à l’emploi de personnes handicapées. Sanofi fait régulièrement appel à leur savoir-faire pour des prestations très variées telles que le conditionnement de produits, le Facility Management, l’impression, la blanchisserie, les espaces verts...

Un référent STPA est nommé au sein des Achats France de Sanofi pour assurer l’interface avec les sites et la Mission Handicap.

→ **Faire découvrir le secteur du travail protégé aux collaborateurs**

Pour créer du lien et comprendre le travail de ces établissements, **des visites sont organisées** par les sites dans les E.S.A.T. et E.A., avec le support du Correspond Handicap.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Sanofi est partenaire du Réseau Gesat, réseau national des prestataires du Secteur du Travail Protégé et Adapté en France.

“Cela fait maintenant **10 ans que la collaboration avec l’E.S.A.T. Léon Fontaine** a démarré. La mise en place a pris quelques mois, le temps que tout le monde s’adapte. Depuis **c’est un réel plaisir de travailler avec eux**, ils sont heureux de venir sur le site et motivés. Ils sont très minutieux, pour preuve depuis leur arrivée tous les contrôles de lots mirés sont conformes. On espère continuer encore 10 ans !”

Collaboratrice du site de Marcy l’Etoile



#6 Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au handicap)

“Parce que Comprendre c'est déjà Agir”

→ **Participer à des événements**

- **La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées ou Journée Internationale du Handicap**

Événement annuel relayé par chaque site pour mettre en avant son engagement et ses actions en faveur des collaborateurs en situation de handicap.

- **Le DuoDay***

Opération se déroulant sur une journée au niveau national, pendant laquelle des collaborateurs de l'entreprise proposent des duos à des personnes en situation de handicap extérieures à Sanofi.

- **L'Appel à projets Handicap**

Soutien financier de projets présentés par des collaborateurs engagés bénévolement au sein d'associations en lien avec le handicap. Après sélection par un jury, les associations peuvent recevoir une dotation financière allant jusqu'à 2 500 €.

→ **Organiser des sessions de sensibilisation**

- **Information sur la politique Handicap**

Information de tout nouveau collaborateur recruté (quelque soit le contrat), sur la politique Handicap de Sanofi.

- **Modules de sensibilisation**

À destination de tout collaborateur ou manager, ces modules seront disponibles en ligne dans iLearn. Le responsable hiérarchique s'assurera que le module a bien été suivi. Il existe également des modules spécifiques pour tout nouveau collaborateur rejoignant les métiers des Ressources Humaines.

Les thèmes de la Diversité et du Handicap sont intégrés aux cursus de professionnalisation managériaux.

* Dans le cas où cette opération n'était pas maintenue, Sanofi s'engage à mettre en place des actions s'inscrivant dans cet esprit.



*“En participant au DuoDay, j'espère avoir **aidé la personne que j'ai rencontrée dans sa recherche d'emploi**, notamment à travers les contacts que j'ai pu partager avec elle.”*

Collaboratrice du site de la Boétie (Paris)

#7 *Accompagner les collaborateurs ayant des personnes à charge en situation de handicap*

“Pouvoir prendre soin d’un proche, c’est essentiel”

→ *Permettre des absences rémunérées*

Octroi de 5 jours de congé par an rémunérés pour :

- **Un conjoint, concubin, pacsé** ou toute autre personne fiscalement à charge ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- **Un enfant** déclaré fiscalement à charge, présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant reconnu au titre de la loi du 11 février 2005. Le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail à sa hiérarchie.
- **Tout collaborateur désigné comme tuteur légal**, curateur, sous sauvegarde de justice, sous habilitation familiale d’une personne présentant un handicap au titre de la loi du 11 février 2005.

→ *Apporter une aide ponctuelle d’urgence*

Accès au fonds dédié à la dépendance lors d’une situation d’urgence. Les aides peuvent aller jusqu’à 1 600 €.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Toute question relative au soutien d’un proche en situation de handicap :

- L’assistante sociale du site
- La plateforme “Responsage” relative à la dépendance : 0 800 94 12 21 (gratuit depuis un poste fixe)



CONTACT

- Assistante sociale du site : https://sanofi.sharepoint.com/sites/ST_france/SitePages/mon-service-social.aspx
- aides-individuelles-prevoyance@humanis.com

Être en situation de handicap chez Sanofi



Faire reconnaître son handicap



Demander la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé



Les acteurs autour du collaborateur en situation de handicap





Faire reconnaître son handicap

“Une étape indispensable pour bénéficier des droits, aides et services liés à son état de santé”

Pour bénéficier des dispositifs de l'accord Sanofi sur le handicap relatifs au maintien dans l'emploi, l'accessibilité ou l'intégration, il faut être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Plusieurs organismes, en fonction de la situation personnelle, peuvent délivrer un justificatif de "travailleur handicapé" :

→ **MDPH**

Maison Départementale des Personnes Handicapées

- **Reconnaissance** de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.)
- **Carte d'invalidité** ou Carte mobilité inclusion - mention invalidité
- **Allocation** Adulte Handicapé (A.A.H.)

→ **Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre**

- **Pension militaire** d'invalidité

→ **Assurance maladie**

- **Le taux d'incapacité** permanente avec un taux supérieur ou égal à 10 % :
 - Accident du travail
 - Maladie professionnelle
- **La pension d'invalidité**

Pourquoi faire cette démarche ?

Je suis reconnu(e) **"Travailleur Handicapé"**
L'entreprise peut **m'accompagner** et je peux **bénéficier de mesures spécifiques** définies dans l'accord Sanofi



Accompagnement



Aides techniques



Aides financières



UNE DÉMARCHE CONFIDENTIELLE ET PERSONNELLE

Faire reconnaître son handicap est une **démarche personnelle et individuelle** durant laquelle la **confidentialité est respectée à chaque étape**, par l'ensemble des interlocuteurs : le **Correspondant Handicap** de votre site, le **médecin du travail**, l'**assistant(e) social(e)** ou l'**infirmier(ère)**.

Ils sont à votre disposition pour **répondre à vos questions** sur le **statut de travailleur handicapé** et pour vous accompagner.



Demander la reconnaissance de la qualité de travailleur Handicapé

“Une étape indispensable pour bénéficier des droits, aides et services liés à son état de santé”

→ *Quelles démarches effectuer ?*

Adressez-vous à la **Maison Départementale des Personnes Handicapées** (MDPH) de votre département. Après avoir déposé votre dossier de **demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** (RQTH), la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées** (CDAPH) examinera votre dossier et vous informera par courrier de sa décision de vous attribuer ou non la reconnaissance.

- 1** ***Retrait du dossier*** auprès de la MDPH du lieu de résidence ou sur le site www.mdph.fr,
- 2** ***Constitution du dossier*** : formulaire à compléter, certificat médical et justificatifs demandés,
- 3** ***Dépôt du dossier*** auprès de la MDPH,
- 4** ***Avis de la MDPH*** (après 3 à 12 mois)
Si l'avis est favorable, il peut nécessiter un renouvellement à échéance. Si l'avis est négatif, il existe des possibilités de recours auprès de la Commission.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Si la **Maison Départementale des Personnes Handicapées** (MDPH) de votre département décide de vous attribuer la **Reconnaissance de Travailleur Handicapé**, vous pouvez, si vous le souhaitez, en informer l'entreprise auprès des interlocuteurs de votre choix et déposer le document dans My Portal. Dans certains départements, les Maisons de l'Autonomie peuvent délivrer ce justificatif.



Les acteurs Sanofi autour du collaborateur en situation de handicap

“Pour un accompagnement dans toutes les étapes de la vie professionnelle”

Le Correspondant Handicap & les Ressources Humaines

- **Effectue un relais de proximité** avec l'ensemble des salariés en situation de handicap
- **Propose 1 fois par an** de rencontrer les personnes en situation de handicap
- **Accompagne le collaborateur** dans les étapes d'intégration et de maintien dans l'emploi

Les Représentants du personnel

Effectuent un relais auprès des salariés



Équipes Santé au travail & Assistants sociaux

MÉDECIN DU TRAVAIL

- **Évalue des situations et propose des mesures** compensatoires dans le cadre du maintien dans l'emploi
- **Propose un accompagnement** individuel adapté : 1 visite par an
- **Aide** dans la démarche de RQTH

ASSISTANT SOCIAL

- **Accompagne, participe au maintien** dans l'emploi
- Met en place des différents **financements**
- **Aide** dans la démarche de RQTH

Le manager & l'équipe accueillante

- **Gèrent l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi** (dans les situations de recrutement ou de mobilité)
- **Peuvent mettre en place un tutorat ou un accompagnant**, avec accord de la personne concernée

S'informer sur l'intranet

Liste des Correspondants Handicap sur site

Buzz / France / Ressources Humaines / Nos engagements / Diversité et Inclusion / Handicap

Dépendance Solidarité Aidants Sanofi

Buzz / France / Ressources Humaines

Aides face à une difficulté

Comment être aidé face à une difficulté ?

Buzz / France / Ressources Humaines

Organismes

Dynalis

www.dynalis.fr

dynalis@apgis.fr

09 77 400 950 (appel non surtaxé)

Responsage

www.responsage.com

0800 94 12 21

Spécialiste des salariés aidants.

Réseau Gesat

www.reseau-gesat.com

Réseau national des prestataires du Secteur du Travail Protégé et Adapté en France.

MDPH - Maison

Départementales des Personnes Handicapées

www.mdph.fr

Créées par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, les Maisons Départementales des Personnes Handicapées accueillent, informent, accompagnent et conseillent les personnes handicapées et leurs proches, leur attribuent des droits.

Agefiph

www.agefiph.fr

Association au service des personnes handicapées et des entreprises privées dont la mission est de favoriser l'insertion, le maintien et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.

Contacts Sanofi

Site

Correspondant handicap

Nom

Email

Nom

Email

Médecin du travail

Nom

Email

Nom

Email

Infirmière

Nom

Email

Nom

Email

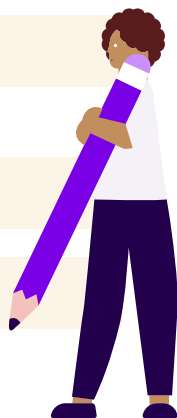
Assistante sociale

Nom

Email

Nom

Email



sanofi

82, avenue Raspail 94255 Gentilly cedex