

**DEMANDE D’AGREMENT**

**D’UN ACCORD DE GROUPE EN FAVEUR**

**DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

 1er Accord

 Renouvellement

Durée de l’Accord : 3 ans

**Années d’application de l’Accord**

**2024 - 2026**

Indice A: 30 mai 2024 Accord TH 20242026

**ACCORD DE GROUPE**

**RELATIF AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

**Le présent accord est conclu entre les soussignées**

EDUCIN TOPCO, société par action simplifiée sise 43, Quai de Grenelle – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 838 719 730, pour l’ensemble des entités juridiques listées en annexe 1 et représentée par <> en sa qualité de Directeur Groupe de l’Engagement humain et sociétal.

D'une part,

**ET**

Les organisations syndicales représentatives de salariés ayant dûment mandaté à cet effet les coordonnateurs syndicaux de groupe ci-après nommés, exerçant par ailleurs des fonctions de délégué syndical au sein d’entités du Groupe OMNES EDUCATION comprises dans le périmètre du présent accord :

* **L’organisation syndicale CFTC**, représentée par <>
* **L’organisation syndicale CFDT**, représentée par <>

D'autre part.

Le présent accord est conclu au sein et pour le Groupe OMNES Education France. Il est donc précisé que la société EDUCIN TOPCO, partie au présent accord, représente le Groupe OMNES Education France tel que visé dans le corps de cet accord.

Table des matières

[**Article 1. Champ d’application de l’Accord** 6](#_Toc168004641)

[**1.1** **Cadre légal & définition** 6](#_Toc168004642)

[**1.2** **Liste des bénéficiaires de l’accord** 6](#_Toc168004643)

[**1.3** **Périmètre de l’accord** 7](#_Toc168004644)

[**Article 2.** **Etat des lieux** 7](#_Toc168004645)

[**2.1 Données générales** 7](#_Toc168004646)

[**Article 2. Programme général d’actions** 11](#_Toc168004647)

[**2.1 Plan d’embauche et d’intégration** 11](#_Toc168004648)

[**2.2 Ambitions en matière de recrutement** 11](#_Toc168004649)

[**2.3 Processus de recrutement** 12](#_Toc168004650)

[**2.4 L’afflux de candidats** 12](#_Toc168004651)

[**2.5 Communication externe** 12](#_Toc168004652)

[**2.6 Intégration des collaborateurs en situation de handicap nouvellement embauchés** 13](#_Toc168004653)

[**2.7 Indicateurs** 13](#_Toc168004654)

[**Article 3. Maintien dans l’emploi** 14](#_Toc168004655)

[**3.1 Ambitions du volet** 14](#_Toc168004656)

[**3.2 Les mesures d’aides pour les collaborateurs en situation de handicap** 14](#_Toc168004657)

[**3.3 Accompagner le collectif proche des collaborateurs en situation de handicap** 16](#_Toc168004658)

[**a) Les managers de proximité** 16](#_Toc168004659)

[**Article 4. Volet Formation** 17](#_Toc168004660)

[**4.1 Ambitions du volet** 17](#_Toc168004661)

[**4.2 Accessibilité des formations et assistance dans la montée en compétences** 17](#_Toc168004662)

[**4.3 Contenus de formation volontaires** 17](#_Toc168004663)

[**5.1 Ambitions du volet** 17](#_Toc168004664)

[**5.2 Visibilité de la Mission Handicap** 17](#_Toc168004665)

[**5.3 Actions de sensibilisation internes** 18](#_Toc168004666)

[**5.4 Actions d’engagement externes** 18](#_Toc168004667)

[**Article 6. Volet Achats Responsables** 18](#_Toc168004668)

[**6.1 Ambitions du volet** 18](#_Toc168004669)

[**6.2 Accroître le recours au secteur protégé** 18](#_Toc168004670)

[**Article 7. Volet Pilotage & Suivi** 18](#_Toc168004671)

[**7.1 Ambitions du volet** 18](#_Toc168004672)

[**7.2 La Mission Handicap** 18](#_Toc168004673)

[**7.3 Pilotage de l’accord** 18](#_Toc168004674)

[**Article 8. Budget prévisionnel de l’accord** 19](#_Toc168004675)

[**Article 9. Dispositions finales** 19](#_Toc168004676)

[**9.1 Durée de l’Accord** 19](#_Toc168004677)

[**9.2 Modalités de suivi de l’Accord** 19](#_Toc168004678)

[**9.3 Révision et dénonciation** 19](#_Toc168004679)

[**9.4 Règlement des litiges** 20](#_Toc168004680)

[**9.5 Dépôt et publicité** 20](#_Toc168004681)

**PREAMBULE**

OMNES Education est un Groupe d’enseignement supérieur privé implanté en France et à l’étranger dont les domaines d’enseignement portent notamment sur le management, la communication, l’ingénierie et les sciences politiques.

Dans la continuité de son engagement de développer une politique relative à la diversité et inclusion, le Groupe OMNES Education s’est à nouveau rapproché des organisations syndicales représentatives pour œuvrer de manière concrète et efficiente en faveur de l’emploi des travailleurs en situation de handicap.

Ainsi, le sujet du handicap est un enjeu fort et essentiel pour OMNES Education qui l’a inscrit en tant qu’objectif prioritaire de sa politique RH & RSE avec la double volonté d’agir pour la diversité et de créer un environnement de travail inclusif où chacun et chacune est libre d’être soi-même et bénéficie des mêmes chances de révéler son potentiel et son talent.

Sous l’impulsion du présent accord relatif aux personnes en situation de handicap, OMNES Education souhaite développer et professionnaliser sa politique handicap.

Une mission handicap est ainsi créée et prise en charge par un référent handicap qui aura pour principales orientations de piloter la politique handicap, avec le soutien des partenaires sociaux. Ses missions seront notamment les suivantes  :

* Accompagner les candidats vivant une situation de handicap qui le souhaitent au travers d’un échange téléphonique informel lors du processus de recrutement pour répondre à toutes leurs questions et leur présenter le dispositif d’accompagnement d’OMNES Education ;
* Accompagner tout collaborateur vivant une situation de santé qui a un impact sur ses conditions de travail au travers d’une écoute, de la mise en place d’aménagements de poste si nécessaire, d’un accompagnement aux démarches administratives…
* Accompagner les équipes de recrutement, l’équipe RH et les managers dans l’intégration et le suivi de collaborateurs et candidats en situation de handicap, notamment au travers de sessions de formation et d’échanges ;
* Organiser diverses actions de sensibilisation au handicap telles que des conférences, des ateliers théâtre, l’accueil d’élèves chiens guides d’aveugles…
* Participer activement au processus de recrutement, tant en amont en étant présent a minima à un salon dédié à l’emploi des personnes en situation de handicap que pendant et en aval, en étant la ou les personnes ressources.

A ce jour, OMNES Education ne remplit pas son obligation légale de 6% et souhaite donc progresser davantage sur le sujet afin de faire partie des meilleures écoles d’enseignement supérieur privé et de recherche en matière d’inclusion du handicap. Pour ces raisons, afin de poursuivre la dynamique engagée et de favoriser l’inclusion des personnes en situation de handicap, les parties au présent accord souhaitent signer un premier accord d’une durée de 3 ans portant sur les années 2024, 2025 et 2026.

OMNES Education se fixe ainsi pour objectifs d’accroître le nombre de collaborateurs déclarés en situation de handicap recrutés et accompagnés en passant de 29 collaborateurs déclarés en situation de handicap au 31/12/2023 à 44 collaborateurs déclarés en situation de handicap au 31/12/2026.

Par le présent accord, ONMES Education souhaite en particulier :

* Faire progresser le volume de recrutements directs de collaborateurs en situation de handicap sur tout type de contrats : CDI, alternance, stages, intérim… ;
* Favoriser l’intégration des collaborateurs en situation de handicap afin de s’assurer de leur épanouissement dès leur arrivée ;
* Engager des actions facilitant le maintien dans l’emploi et l’évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap dans les mêmes conditions que les autres collaborateurs, eu égard à leurs compétences et aptitudes, en adaptant chaque fois que nécessaire les conditions d’exercice des missions confiées ;
* Développer les actions de sensibilisation afin de favoriser un environnement de travail où chacun se sent libre d’être soi-même et peut solliciter les différents acteurs à sa disposition pour un accompagnement personnalisé si nécessaire ;
* Veiller à renforcer l’accessibilité de ses sites, formations, évènements…
* Continuer à recourir au secteur protégé et adapté pour des prestations de co-traitance et d’achats.

Le présent Accord est la description du plan d’action qui sera mené par la Mission Handicap d’OMNES Education.

Il est par ailleurs rappelé que cet accord est soumis à l’agrément de la DRIEETS et que, sous cette réserve, les sommes dues au titre de 2023 serviront de base au budget annuel mis en œuvre pour le présent accord.

# **Article 1. Champ d’application de l’Accord**

## **Cadre légal & définition**

Constitue un handicap au sens de la Loi « 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 ».

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des articles L.5211-1 à L.5213-12 et R. 5212-12 à R.5212-18 du code du Travail introduits par la loi du 10 juillet 1987 complétée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, textes qui encouragent le développement de politiques en faveur de l’emploi et de l’insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés notamment en instaurant une Obligation d’Emploi au bénéfice de ces derniers et modifiée par la loi du 5 septembre 2018.

## **Liste des bénéficiaires de l’accord**

Les bénéficiaires de l’accord sont ceux visés à l’article L.5212-13 du code du Travail à savoir toute personne reconnue en situation de handicap bénéficiant de l’OETH (Obligation d’Emploi des Travailleurs Handicapés).

Le présent accord s’applique tant aux collaborateurs embauchés en situation de handicap qu’aux collaborateurs d’OMNES Education reconnus Travailleurs Handicapés en cours d’exécution de leur contrat de travail.

Ci-dessous la liste des bénéficiaires visés à l’article L.5212-13 du Code du Travail :

* Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) mentionnée à l’article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
* Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
* Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
* Les bénéficiaires d’une pension militaire mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; ainsi que les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
* Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
* Les titulaires de la carte mobilité inclusion mention invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
* Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les collaborateurs ayant entamé les démarches de première demande ou de renouvellement de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) bénéficient également des dispositions de l’accord sous réserve de présenter le justificatif de cette démarche.

Pour faciliter la lecture et la compréhension de l’accord, l’ensemble de ces catégories définies ci-dessus, sont des Bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi de Travailleur Handicapé (BOETH) et seront regroupés sous le terme « collaborateurs handicapés ».

En complément, parce que l’accompagnement de ces situations fait parties des valeurs portées par OMNES Education, les collaborateurs qui vivent une situation de handicap dite indirecte en l’occurrence avec le statut d’aidant sont également accompagnés par OMNES Education.

*Toutefois, le budget nécessaire à cet accompagnement n’est pas pris en compte sur le budget de cet accord. Il fait parti d’engagements complémentaires non chiffrés ici.*

## **Périmètre de l’accord**

Le présent accord concerne l’ensemble des collaborateurs d’OMNES Education France.

Les collaborateurs en contrat à durée déterminée, en stage ou en contrat de formation en alternance (apprentissage, professionnalisation…) sont également concernés par les dispositions du présent accord.

Toute société intégrant OMNES Education au cours de la période de validité de l’accord intègrera le périmètre de l’accord sans qu’il soit nécessaire de conclure un avenant à celui-ci. Elle appliquera et bénéficiera des dispositions de l’accord

# **Article 2.** **Etat des lieux**

Il est indispensable dans le cadre de ce projet d’accord, d’appréhender la situation générale de l’entreprise en particulier en matière d’emploi et de politique handicap déjà mise en œuvre au sein d’OMNES Education.

Cet état des lieux est la donnée d’entrée principale de la réflexion conduisant au projet tri annuel décrit dans cette demande d’agrément. Pour ce premier accord, il est fondé, sur les trois dernières années (2021-2022-2023)

## **2.1 Données générales**

Implanté à Beaune, Bordeaux, Chambéry, Lyon, Rennes Marseille et Paris, les effectifs actuels d’OMNES Education représentent 1 153 salariés (contrats actifs – dont 1 039 CDI et 114 CDD), effectif en évolution constante depuis plusieurs années. ( +13 % de 2021 à 2023)

Au sein de ce groupe d’enseignement supérieurs ils interviennent principalement sur des fonctions de personnel administratifs et enseignants.

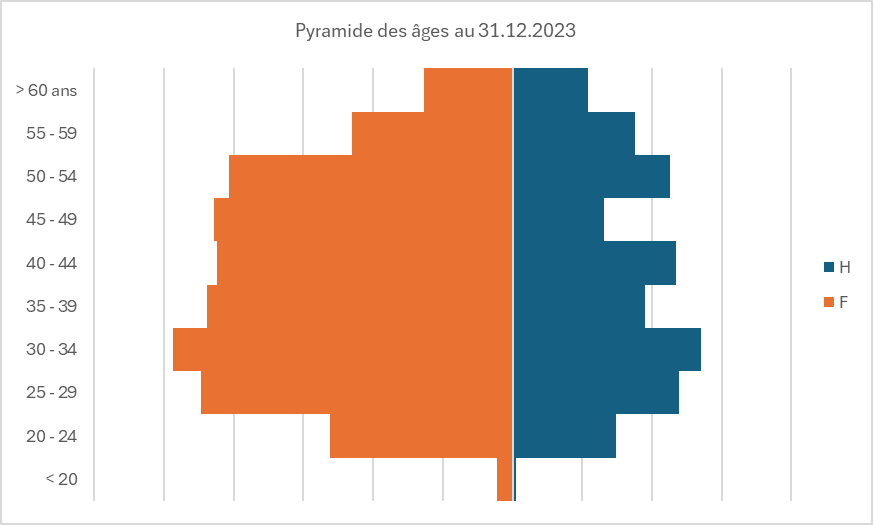
La répartition de ces effectifs au 31/12 est la suivante , en effectif physique

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Année | 2021 | 2022 | 2023 |
| Salariés au 31/12 | 978 | 1041 | 1108 |
| Dont CDI | 904 | 954 | 994 |
| Dont CDD | 69 | 87 | 114 |

Avec une correspondance en effectif ETP

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Année | 2021 | 2022 | 2023 |
| Salariés ETP au 31/12 | 931,25 | 1000,35 | 1064,60 |
| Dont CDI | 863,46 | 914,15 | 951,23 |
| Dont CDD | 20,78 | 27,20 | 34,37 |
| Dont alternants | 47 | 59 | 79 |

Pour ces effectifs, au 31l/12/2023, la pyramide des âges présente la répartition Hommes Femmes suivante



Prédominance des femmes, sur des tranches d’âge majoritaires 30-55 ans.

Sur ces structures, la représentativité des catégories professionnelles est, en effectif physique

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Année | 2021  Hommes Femmes | | 2022  Hommes Femmes | | 2023  Hommes Femmes | |
| Cadres | 212 | 291 | 222 | 318 | 227 | 326 |
| TAM | 92 | 301 | 108 | 312 | 113 | 322 |
| Employés | 28 | 49 | 36 | 45 | 43 | 77 |
| Global | 332 | 641 | 366 | 675 | 383 | 725 |

Dans le cadre de ces évolutions d’effectifs, les mouvements globaux des effectifs sont les suivants

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **EMBAUCHES**  Année | 2021 | 2022 | 2023 |
| CDI | 229 | 256 | 293 |
| CDD | 100 | 135 | 142 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DEPARTS**  Année | 2021 | 2022 | 2023 |
| CDI | 162 | 211 | 235 |
| CDD | 100 | 119 | 121 |

Pour cette même période, l’effectif des personnes bénéficiaires de l’obligation d’emploi a évolué comme suit :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Année | 2021 | 2022 | 2023 |
| Effectif Assujetti ( OETH) | 1 183 | 1 208 | 1 241 |
| Effectif Physique TH | 25 | 26 | 29 |
| Effectif ETP BOETH | 20,29 | 21,24 | 25,30 |
| **Taux d’Insertion (%)** | **1.71 %** | **1.75 %** | **2.03%** |

L’effectif BOETH est en augmentation, comme également le taux d’emploi

Avec la répartition suivante pour ces BOETH :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Année | 2021  Hommes Femmes | | 2022  Hommes Femmes | | 2023  Hommes Femmes | |
| CDI | 12 | 13 | 13 | 11 | 13 | 15 |
| CDD |  |  | 1 | 1 |  | 1 |
| Dont alternants |  |  |  | 1 |  | 1 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Année | 2021  Hommes Femmes | | 2022  Hommes Femmes | | 2023  Hommes Femmes | |
| Cadres | 7 | 5 | 8 | 5 | 7 | 5 |
| TAM | 4 | 7 | 4 | 5 | 5 | 8 |
| Employés | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| **Global** | **12** | **13** | **14** | **12** | **13** | **16** |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Année | 2021  Hommes Femmes | | 2022  Hommes Femmes | | 2023  Hommes Femmes | |
| Age moyen | 46 | 50 | 45 | 46 | 46 | 46 |

Cet état des lieux global est prépondérant dans le souhait de mise en place d’un accord agréé.

Il présente en effet une évolution à la fois des effectifs BOETH et du taux d’emploi, dans un contexte d’accroissement des effectifs globaux, mais en deçà des attentes.

Pour mobiliser les différents partenaires autour d’une politique handicap volontariste, tout en structurant visiblement les actions et les objectifs associés, la mise en place d’un accord agréé conforte OMNES Education dans l’approche dynamique de la démarche.

# **Article 2. Programme général d’actions**

Conformément à l’article R.5212-12 du code du travail, le programme pluriannuel comporte un plan d’embauche et un plan de maintien dans l’emploi afin de permettre de répondre à l’objet principal de l’accord : développer de manière pérenne l’emploi des personnes handicapés dans le groupe.

## **2.1 Plan d’embauche et d’intégration**

Comme le prévoit l’article R.5212-14 du code du Travail, et afin de faire progresser la situation actuelle en matière d’emploi direct des collaborateurs en situation de handicap, OMNES Education France souhaite se doter d’un plan d’embauche triennal comprenant les moyens dédiés à leur réalisation.

Les signataires de l’accord rappellent que tout poste est, par principe, ouvert aux candidats en situation de handicap, dès lors qu’ils disposent des compétences et/ou de l’expérience attendues.

L’ensemble des offres d’emploi publiées comportent la mention suivante ou mention équivalente *« OMNES Education est un employeur inclusif qui s'engage pour l'égalité des chances. Dans le cadre de cette politique de diversité et d’inclusion, OMNES Education accompagne les personnes en situation de handicap et/ou nécessitant un aménagement durant leur processus de recrutement et lors de leur prise de poste ».*

### **2.2 Ambitions en matière de recrutement**

OMNES Education a la volonté d’accroître son effectif chaque année et réalise en moyenne 140 recrutements par an toute nature de contrats confondus. Les recrutements sont majoritairement des profils administratifs.

Compte tenu de ce contexte et du fait que près de 70% des personnes handicapées ont un niveau de qualification inferieur au baccalauréat, OMNES Education s’est fixé les objectifs ci-dessous en matière de recrutement.

Ces objectifs ont vocation à être réalistes tout en s’inscrivant dans une démarche volontariste. Ils pourront être réévalués chaque année N, en fonction des recrutements effectués sur l’année N-1.

En tenant compte des spécificités métiers , OMNES Education se fixe pour objectif d’avoir recruté à l’issue de l’accord, **au moins 15 nouveaux collaborateurs** reconnus en situation de handicap, sur différentes typologies de contrats .

La répartition envisagée sur les 3 prochaines années est la suivante :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **EMBAUCHES BOETH  :** Année | 2024 | 2025 | 2026 | TOTAL |
| Embauches CDI ou CDD de plus de 6 mois | 1 | 3 | 3 | 7 |
| Embauches en alternance | 1 | 1 | 2 | 4 |
| Convention de stage | 1 | 1 | 2 | 4 |
| Taux d’emploi visé  *( à effectif assujetti estimé de 1250 et base ETP des BOETH en 2026  de 40 pour 44 bénéficiaires)* | **2.2%** | **2.8 %** | **3.2%** |  |

Les principales actions d’OMNES Education pour atteindre ces objectifs s’articuleront ainsi autour de ces volets :

* Renforcer l’identification et l’accompagnement de candidats en situation de handicap dans le flux de recrutement classique ;
* Diversifier les canaux de sourcing des candidats en situation de handicap ;
* Favoriser le recrutement de stagiaires de fin d’études et alternants en situation de handicap avec une optique de transformation en CDI. Ceci en développant notamment des partenariats associatifs, et en développant les communications de marque employeur en lien avec le sujet du handicap ;
* Sécuriser les processus de recrutement et d’intégration pour s’assurer que les candidats en situation de handicap puissent bénéficier d’un processus adapté si besoin et sécuriser la période d’intégration ;
* Définir et piloter des indicateurs de suivi du processus de recrutement et renforcer la présence de la Mission Handicap dans les prises de décision de recrutement et de période d’essai.

### **2.3 Processus de recrutement**

Pour garantir des conditions équitables pour tous les candidats au processus de recrutement d’OMNES Education, l’entreprise met en place plusieurs actions destinées à adapter nos processus aux candidats en situations de handicap lorsque nécessaire.

Tous les candidats seront systématiquement informés de l’engagement d’OMNES Education en faveur du handicap, au travers des mails d’information ou lors des entretiens, afin que ceux qui le souhaitent puissent évoquer leur situation de handicap et bénéficier d’un aménagement du processus de recrutement si besoin. L’aménagement de processus de recrutement sera systématiquement proposé aux candidats ayant évoqué une situation de handicap dans leur CV ou lors des entretiens.

Les différents acteurs du processus de recrutement seront formés au sujet et devront être en capacité de répondre aux questions des candidats. Toute l’équipe recrutement devra également être capable de gérer les processus de candidats en situation de handicap en autonomie, grâce à des formations et des sessions d’échange régulières.

Par ailleurs, un échange informel avec la Mission Handicap sera systématiquement proposé aux candidats ayant évoqué une situation de handicap lors du processus de recrutement afin de répondre à leurs questions et de présenter le dispositif OMNES Education.

La Mission Handicap sera systématiquement conviée aux points de prise de décision pour les candidats en situation de handicap.

### **2.4 L’afflux de candidats**

OMNES Education participera, une fois par an, à un forum virtuel (par exemple :Hello Handicap) ou en présentiel et étudiera l’opportunité de travailler avec d’autres acteurs spécialisés sur le sujet (cabinets, forums, handicafés, participation aux Duodays…) et renforcera la diffusion de ses offres sur des jobboards spécialisés. L’opportunité de partenariat avec des associations spécialisées (Tremplin, Arpejeh…) sera également étudiée.

### **2.5 Communication externe**

Afin de diffuser en externe l’engagement d’OMNES Education sur le sujet, OMNES Education réalisera diverses actions de communication :

* Intégration du sujet dans les communications marque employeur (par exemple : articles et posts Linkedin)
* Mise à jour régulières du site internet d’OMNES Education

Un travail sera également mené pour rendre accessible l’ensemble des sites et supports utilisés par OMNES Education.

### **2.6 Intégration des collaborateurs en situation de handicap nouvellement embauchés**

Au-delà du recrutement, l’intégration est essentielle pour OMNES Education et s’engage à la mise en place d’un processus adapté pour les collaborateurs en situation de handicap qui rejoignent le groupe :

* Visite médicale avant embauche pour anticiper la mise en place éventuelle d’aménagements de poste avant l’arrivée des collaborateurs ;
* Organisation d’une réunion avec les équipes RH de l’entité d’arrivée et la Mission Handicap (qui aura préalablement échangé avec le collaborateur) pour identifier et partager les éléments à garder en tête lors de l’intégration du collaborateur (avec accord de ce dernier) environ 1 mois avant l’arrivée ;
* Organisation d’une réunion avec le manager de proximité, les équipes RH et la Mission Handicap pour se partager les éléments à garder en tête lors de l’intégration du collaborateur (avec accord de ce dernier) et répondre aux questions du manager de proximité, 2 semaines avant l’arrivée. Le manager de proximité sera convié à une session de formation dédiée au sujet du handicap au plus tard 1 mois après l’arrivée du collaborateur ;
* En sus des réunions classiques avec le manager de proximité et les équipes RHs à l’arrivée du collaborateur, un point d’échange avec la Mission Handicap est organisé à la fin de la semaine d’arrivée pour vérifier que l’intégration se passe bien ;
* Points de suivi réguliers entre le collaborateur et la Mission Handicap tout au long de la période d’essai ;
* Points de suivi réguliers entre la Mission Handicap, les équipes RH et le manager de proximité pendant la période d’essai pour réagir rapidement si besoin de mettre en place des actions complémentaires ;
* Intégration de la Mission Handicap au point de décision de période d’essai.

Un entretien bilan d’intégration sera effectué par la Mission Handicap à l’issue de la période d’essai pour évaluer le processus et s’assurer que le collaborateur peut continuer d’évoluer dans les bonnes conditions.

Tout au long de l’accord, la Mission Handicap veillera à ce que ce processus soit bien respecté et pourra être amenée à le faire évoluer en fonction des besoins.

Les ruptures de période d’essai feront systématiquement l’objet d’étude approfondie dans le cadre d’un processus d’amélioration continue et des aides à la recherche d’emploi ainsi que des feedbacks seront systématiquement proposés aux collaborateurs concernés. L’ensemble des périodes d’essai fera l’objet d’un suivi rapproché dans le cadre des comités de suivi handicap (cf. partie pilotage).

Par ailleurs le sujet du handicap sera systématiquement présenté à tout nouveau embauché dans le cadre de son parcours d’intégration.

### **2.7 Indicateurs**

Dans un souci de pilotage efficace de ces actions, les indicateurs de suivis suivants seront mis en œuvre .

Nombre de bénéficiaires de l’obligation d’emploi recrutés

Taux = Nombre de bénéficiaires / Effectif assujettissement

Suivi du Taux d’emploi

## **Article 3. Maintien dans l’emploi**

### **3.1 Ambitions du volet**

Le maintien dans l’emploi des collaborateurs en situation de handicap constitue, avec le recrutement, un axe prioritaire du présent accord.

OMNES Education souhaite améliorer ses capacités en termes d’accompagnement des personnes en situation de handicap afin de favoriser leur maintien dans l’emploi et leur bien-être.

### **3.2 Les mesures d’aides pour les collaborateurs en situation de handicap**

**a) Le recours à la Mission Handicap**

La Mission Handicap d’OMNES Education a pour rôle d’accompagner tout collaborateur vivant une situation de santé ayant un impact sur ses conditions de travail. Elle propose des **entretiens strictement confidentiels** pour répondre aux besoins des collaborateurs concernés (mise en place des aménagements de poste, écoute, échange avec les managers…). Elle échange systématiquement avec les collaborateurs ayant évoqué une situation de handicap, de façon plus ou moins régulière en fonction des besoins et reste à la disposition de tout nouveau collaborateur souhaitant bénéficier d’un accompagnement.

Elle peut être appuyée le cas échéant, par un expert externe susceptible d’apporter une expertise supplémentaire.

Dans le cadre de son accompagnement, la Mission Handicap propose également un support aux collaborateurs souhaitant effectuer des démarches RQTH en les informant sur leurs droits et en les aidant à la complétude du dossier.

**b) Les aménagements de poste**

Il est proposé systématiquement à tout collaborateur évoquant une situation de handicap de rencontrer la médecine du travail afin de définir quels aménagements sont à mettre en place, si nécessaire.

La mise en place des aménagements de poste de type physique (siège ergonomique, bureau réglable, logiciels spécifiques…) s’effectue par l’assistante RSE lorsque les collaborateurs bénéficient d’une reconnaissance administrative de handicap, en relation avec le service de santé au travail (médecin du travail, ergonome, assistante sociale…), les équipes RH, le manager de proximité et la Mission Handicap, sous couvert du respect des volontés de confidentialité du collaborateur. Les aménagements peuvent être mis en place au sein des locaux d’OMNES Education, au domicile du collaborateur en fonction des besoins.

Les aménagements de poste de type organisationnels (télétravail, aménagement des horaires…) sont mis en place par l’équipe RH en relation avec le manager de proximité et la Mission Handicap.

Des points semestriels sont organisés entre la médecine du travail et la Mission Handicap pour échanger autour des collaborateurs suivis, dans le respect du secret médical, et décider de la mise en place de mesures d’accompagnement complémentaires si besoin (aménagements, changement de fonction…).

Par ailleurs une vigilance particulière sera portée par le collectif proche des collaborateurs en situation de handicap (manager, RH, Mission Handicap) pour s’assurer de l’adéquation des aménagements de poste avec les besoins dans la durée.

Tout collaborateur peut également solliciter l’équipe RH afin de demander une visite médicale pour évoquer une situation de handicap s’il le souhaite.

**c) Les retours d’arrêts maladie longue durée**

Les retours d’arrêts maladie longue durée pouvant être complexes et engendrer des situations d’inaptitude, OMNES Education souhaite accompagner au mieux les collaborateurs concernés.

A ce titre, les retours d’arrêt maladie longue durée seront suivis attentivement et un plan d’accompagnement sera éventuellement mis en place.

La reprise d’activité se fera après visite médicale et les recommandations du médecin du travail seront mises en place avant le retour du collaborateur avec une session d’information sur les nouveautés passées en son absence.

**d) L’accessibilité**

Pour qu’une entreprise soit inclusive, elle se doit avant tout d’être accessible. OMNES Education souhaite donc favoriser l’accessibilité à tous.

**e) Satisfaction des collaborateurs concernés et fidélisation**

Au-delà de son engagement à intégrer davantage de collaborateurs en situation de handicap en son sein, OMNES Education souhaite garantir la satisfaction des collaborateurs accompagnés.

A ce titre, il se fixe pour objectif d’atteindre un taux de satisfaction de 80% chaque année et de mettre en place des actions correctives si ce taux n’est pas atteint.

Les modalités de mesure de ce taux de satisfaction seront définies au cours de la 1ère année d’accord.

Par ailleurs les collaborateurs pourront être amenés à être régulièrement sollicités s’ils souhaitent s’investir dans diverses actions de la Mission Handicap (actions de sensibilisation, idées d’actions à mettre en œuvre…) et des entretiens seront systématiquement menés en cas de départ d’un collaborateur en situation de handicap pour en comprendre les raisons.

Les situations difficiles seront traitées dans le cadre du Comité de Suivi handicap et après concertation avec le manager de proximité et l’équipe RH du collaborateur concerné avec l’accord de ce dernier.

**f) Les dispositifs de reclassement et les licenciements pour inaptitude**

Parce qu’il est difficile d’anticiper les évolutions des conditions médicales diverses qui peuvent être à l’origine des situations de handicap, mais aussi les évolutions des métiers d’OMNES Education, l’entreprise se doit d’anticiper les potentiels changement de situation entrainant un besoin de changement d’activité pour les collaborateurs en situation de handicap. OMNES Education souhaite donc établir des processus pour faciliter ces situations difficiles, notamment en privilégiant un reclassement en interne, sur accord du collaborateur en situation de handicap concerné.

Des bilans de compétences, du coaching ou encore un accompagnement à la Validation des Acquis et de l’Expérience (VAE) pourront être réalisés par des experts externes afin de permettre le maintien dans l’emploi ou l’évolution professionnelle du collaborateur en situation de handicap. Conformément aux dispositions légales, en cas d’avis d’inaptitude du collaborateur en situation de handicap établi par la médecine du travail imposant le reclassement, tout sera mis en œuvre pour reclasser en interne le salarié. Il sera ainsi recherché en priorité un poste de travail au sein de l’entreprise. Si aucun reclassement interne n’est possible, le collaborateur sera s’il le souhaite accompagné par un cabinet spécialisé afin de lui offrir des conditions optimales de maintien dans l’emploi en externe (formation de reconversion, repositionnement externe, accompagnement, cabinet d’outplacement…). En cas de proposition de changement de poste pour un collaborateur en situation de handicap, la Mission Handicap pourra lui proposer une période de test à ce nouveau poste afin de vérifier que ce dernier soit adapté.

### **3.3 Accompagner le collectif proche des collaborateurs en situation de handicap**

### **a) Les managers de proximité**

Au sein d’OMNES Education, le manager de proximité est clé dans la bonne intégration, l’épanouissement et l’évolution des collaborateurs.

A ce titre, une formation spécifique à l’encadrement de collaborateurs en situation de handicap lui est apporté au plus tard 1 mois après l’arrivée du collaborateur (cf. partie intégration).

La même attention est portée aux managers de collaborateurs se déclarant en situation de handicap au cours de leur parcours chez OMNES Education. Un point d’échange leur est proposé pour répondre à leurs différentes questions et ils sont conviés à une session de formation au plus tard 1 mois après l’annonce du collaborateur.

En complément, les managers peuvent solliciter la Mission Handicap à tout moment lorsqu’ils ont des interrogations ou des points à challenger.

**b) Les équipes RH**

Les RH de proximité jouent également un rôle prépondérant dans l’accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.

Les responsables RH de proximité seront formés au sujet de l’accompagnement des collaborateurs en situation de handicap par la Mission Handicap et bénéficieront 1 à 2 fois par an de session d’échange avec la Mission Handicap pour échanger autour des situations passées. Des échanges réguliers, en fonction des situations, seront également menés entre les responsables RH de proximité et la Mission Handicap.

Afin que le sujet du handicap s’inscrive dans une logique pérenne, il est souhaité dans le cadre de l’accord une montée en puissance progressive des équipes RH sur le sujet afin que les situations de handicap soient traitées principalement par les équipes RH et que la Mission Handicap intervienne uniquement en support pour apporter une expertise particulière dans le suivi des collaborateurs à terme.

**c) L’ensemble des collaborateurs**

Afin que chacun se sente libre d’évoquer sa situation de handicap s’il le souhaite au sein d’OMNES Education, il est important que l’ensemble des collaborateurs soit sensibilisé au sujet.

Des actions de sensibilisation seront régulièrement organisées à destination de l’ensemble des collaborateurs.

## **Article 4. Volet Formation**

### **4.1 Ambitions du volet**

L’objectif de ce volet est à la fois de garantir un accès égal aux formations pour tous les collaborateurs, quelles que soient les conditions de handicap, mais aussi d’assister la montée en compétences des collaborateurs en situation de handicap pour les accompagner dans leur progression au sein de l’entreprise.

### **4.2 Accessibilité des formations et assistance dans la montée en compétences**

Par la présente, OMNES Education s’engage à poursuivre son engagement en faveur de l’égal accès de tous les collaborateurs, quelle que soient leur situation de handicap aux formations que l’entreprise propose, en interne comme en externe. Les surcoûts potentiellement engagés pour rendre accessibles ces formations seront prises en charge dans le présent accord. Aussi, conscient que certaines situations de handicap peuvent se révéler un frein à la montée en compétences des collaborateurs, l’entreprise aura à cœur de proposer, en cas de besoin, des formations spécifiques et complémentaires aux collaborateurs en situation de handicap suivis par la Mission Handicap.

### **4.3 Contenus de formation volontaires**

Pour compléter les mesures de formation, OMNES Education pourra proposer des modules de formation volontaires à tous les collaborateurs qui souhaiteraient aller plus en loin sur le sujet de l’inclusion du handicap au travail.

**Article 5. Volet Communication & Sensibilisation**

### **5.1 Ambitions du volet**

Les objectifs de ce volet sont multiples. Il s’agit de renforcer la visibilité de la Mission Handicap, de l’engagement et des actions d’OMNES Education en faveur de l’inclusion du handicap au travail, en interne comme à l’externe.

En interne, l’action se traduit par une volonté de changer le regard sur le handicap, de démocratiser voire banaliser le sujet pour que les collaborateurs ressentant le besoin de mesures d’accompagnement n’hésitent plus à solliciter la Mission Handicap. A l’externe, OMNES Education souhaite acquérir une position de référence dans l’inclusion du handicap en France, en particulier dans son secteur d’activité.

### **5.2 Visibilité de la Mission Handicap**

OMNES Education souhaite rendre visible la Mission Handicap auprès de ses collaborateurs, ainsi que son action et son engagement, afin que chaque collaborateur puisse, s’il en ressent le besoin, rencontrer la Mission Handicap.

A cet effet, la Mission Handicap alimentera la page dédiée au handicap sur l’intranet d’OMNES Education avec les différentes actions qu’elle mène, des informations sur les typologies de handicap et les différents contacts. Elle consacrera également une communication dédiée sur son site internet public.

Par ailleurs, la Mission Handicap interviendra régulièrement dans des réunions et évènements pour évoquer son action, dans les réunions de nouveaux arrivants et interviendra en amont de chaque action de sensibilisation pour parler de son action.

Tous les managers, équipes RH et recrutement seront par ailleurs informés du rôle de la Mission Handicap afin qu’ils puissent en parler à des collaborateurs qui les solliciteraient.

Enfin, la Mission Handicap communiquera régulièrement à l’externe pour évoquer son action.

### **5.3 Actions de sensibilisation internes**

Pour une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap au sein du collectif du travail, OMNES Education souhaite aussi sensibiliser en interne afin de changer le regard sur le handicap, rappeler ce que l’on entend par handicap et que chacun puisse se sentir libre d’être soi-même.

A ce titre, diverses actions seront organisées chaque année pour toucher davantage de collaborateurs.

### **5.4 Actions d’engagement externes**

OMNES Education a pour ambition d’être reconnu comme un acteur fortement engagé sur le sujet de l’inclusion des personnes en situation de handicap.

## **Article 6. Volet Achats Responsables**

### **6.1 Ambitions du volet**

Ce volet a pour objectif de stimuler le recours d’OMNES Education au secteur protégé et adapté et d’étudier les possibilités avec les ESAT (Etablissement et Service d’Aide par le Travail), les EA (Entreprise Adaptée) et les TIH (Travailleur Indépendant Handicapé).

### **6.2 Accroître le recours au secteur protégé**

Afin de développer son recours au secteur protégé et adapté pour ses prestations d’achats, OMNES Education va dans un premier temps réaliser un audit des prestations pouvant être externalisées auprès de ce secteur puis se rapprocher d’organismes recensant les acteurs du secteur protégé et adapté afin d’établir de nouveaux partenariats et établir un catalogue de fournisseurs (GESAT, Handéco, Linklusion, …). Ce catalogue sera mis à jour, et enrichi annuellement.

# **Article 7. Volet Pilotage & Suivi**

## **7.1 Ambitions du volet**

Ce volet décrit le dimensionnement de la Mission Handicap pour répondre aux défis qu’OMNES Education s’est fixé. Il traitera aussi de la gestion du plan d’action, de la comitologie et du budget.

## **7.2 La Mission Handicap**

Pour faire face aux défis imposés par l’engagement d’OMNES Education en faveur de l’inclusion du handicap et de la volonté de passer un cap sur ce sujet, illustré par le plan d’action décrit dans le présent accord, OMNES Education a décidé de recruter un Référent Handicap Groupe qui s’appuiera sur un écosystème décentralisé .

## **7.3 Pilotage de l’accord**

Pour évaluer la qualité de mise en place du plan d’action, s’assurer des résultats, et traiter les situations complexes, un Comité de Suivi Handicap se réunira annuellement, à la date anniversaire de l’accord agréé handicap. Il sera composé :

* DU Référent Handicap
* De la Direction RSE
* D’un représentant de la DRH

D’un représentant des organisations syndicales signataires de l’Accord.

De plus, chaque année, une réunion avec la DRIEETS permettra de revoir le budget de l’Accord, tant de l’année écoulée que le prévisionnel de l’année suivante. Seront discutés aussi les actions du plan et leurs résultats, effets et répercutions.

# **Article 8. Budget prévisionnel de l’accord**

Pour la mise en œuvre des actions décrites dans l’accord, avec atteinte des objectifs définis avec les partenaires sociaux, un budget dédié est mis en place.

Le montant de ce budget prévisionnel est à minima égal, par année calendaire, au montant de la contribution versée au titre de l’année précédent l’année d’agrément de l’accord ( 2023)

Pour la durée de l’accord (2024-2025-2026) le montant prévisionnel est alors

**Montant de la contribution 2023 € x 3**

*NB : Pour le respect de la confidentialité des informations : Le chiffrage est accessible en annexe 4*

Les dépenses prises en comptes dans ce budget d’accord concernent directement les bénéficiaires de l’OETH et favorisent leur emploi.

La répartition prévisionnelle du budget par typologie d’action est définie en annexe 4.

Remarque : Excepté les salaires des personnes en charge du pilotage et du suivi de l’accord, aucun masse salariale n’est prise en compte dans ces dépenses.

# **Article 9. Dispositions finales**

## **9.1 Durée de l’Accord**

Le présent Accord est établi pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera automatiquement de s’appliquer au terme de cette durée soit le 31 décembre 2026.

Dès agrément, il entrera en vigueur avec applicabilité au 1er janvier 2024.

## **9.2 Modalités de suivi de l’Accord**

La Mission Handicap a la charge du suivi et de la coordination des actions mises en œuvre au niveau central. Elle examinera une fois par an au moins l’application des termes de l’accord.

## **9.3 Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment selon les dispositions des articles L.2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel Accord ou ,à défaut, seront maintenues.

L’avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifie.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de l'accord. Elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et ne pourra prendre effet qu’au terme d’un préavis de trois mois.

La date d'expiration du préavis fixe le point de départ du délai pendant lequel le texte dénoncé reste en vigueur car aux termes de l'article L. 2261-10 du code du travail, la convention ou l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

## **9.4 Règlement des litiges**

En cas de litige ou de difficultés sur la mise en application du présent accord, les parties signataires conviennent de réunir le Comité de suivi défini au paragraphe 7.3 du présent accord, la requête de la partie la plus diligente, dans le mois suivant la demande, afin de tenter de régler tout différend d’ordre individuel ou collectif né de l’application ou de l’interprétation du présent accord.

La demande de réunion consigne l’exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l’objet d’un procès-verbal rédigé par la Direction. Ce procès-verbal pourra faire l’objet de demande de modifications de la part de l’autre partie. Le document est remis à chacune des parties signataires. Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans le mois suivant la première réunion. À l’issue de cette ou ces réunion(s), le Comité de suivi proposera une solution de règlement amiable du litige.

C’est seulement à défaut de règlement amiable que les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente. En conséquence, jusqu’à l’expiration des délais précités, les parties contractantes s’engagent à ne former aucune action contentieuse liée au différend faisant l’objet de cette procédure.

## **9.5 Dépôt et publicité**

Le présent Accord sera déposé à l’initiative de la Direction auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud’hommes de Nanterre en un exemplaire.

Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront transmis à la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) de Paris .

Cet accord sera mis en œuvre dès obtention de l’agrément.

Fait à Paris, le 30/05/2024

En 5 exemplaires originaux dont deux pour les formalités de publicité.

**Pour EDUCIN TOPCO** représentant le Groupe OMNES Education France

<>

Directeur de l’engagement humain et sociétal

**Pour l’organisation syndicale représentative CFTC**

<>

**Pour l’organisation syndicale représentative CFDT**

<>

#### Glossaire

Sont utilisées dans cet Accord les abréviations et sigles suivants :

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l’Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

COPIL : Comité de Pilotage

DRIEETS : Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités

FEDEEH : Fédération Étudiante pour une Dynamique Études Emploi Handicap

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

OETH : Obligation d’Emploi de Travailleurs en situation de Handicap

PMR : Personne à Mobilité Réduite

REX : Retour d’Expérience

RH : Ressources Humaines

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RSE : Responsabilité Sociale d’Entreprise

SEEPH : Semaine Européenne pour l’Emploi des Personnes Handicapées