



**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI  
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP  
DU GROUPE NEO-SOFT  
(Années 2024-2026)**

***Entre les soussignés,***

**GRUPE NEO-SOFT**, SAS au capital de 2 150 000 € dont le siège est situé au 41-45  
Boulevard Romain Rolland 75014 PARIS,

Représenté par Xxxx, en sa qualité de Directeur Général

D'une part,

***Et***

**Les Organisations syndicales représentatives :**

**La CFDT F3C**, représentée par XXXX, Délégué syndical central NEO-SOFT SERVICES et dûment mandaté pour l'ensemble du périmètre du Groupe par la CFDT à l'occasion de la négociation du présent accord ;

**CFE-CGC**, représentée par XXXXX, délégué syndical au sein de la société NEOSOFT CYBER DATA

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit,

Préambule	4
1. Dispositions générales	6
<b>1.1. Champ d'application de l'accord</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Durée de l'accord</b>	<b>6</b>
<b>1.3. Les formalités de dépôt</b>	<b>6</b>
<b>1.4. Les bénéficiaires</b>	<b>6</b>
<b>1.5. Respect de la confidentialité</b>	<b>7</b>
2. Plan d'embauche et d'insertion	7
<b>2.1. Contexte et spécificités du secteur</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Les objectifs</b>	<b>8</b>
<b>2.3. Les moyens mis en œuvre</b>	<b>9</b>
2.3.1. Accompagnement des acteurs internes	9
2.3.2. Intégration	9
2.3.3. Partenariats recrutement	9
3. Plan de maintien dans l'emploi	10
<b>3.1. Les objectifs</b>	<b>10</b>
<b>3.2. Les acteurs</b>	<b>10</b>
<b>3.3. Les actions mises en œuvre</b>	<b>10</b>
3.3.1. Entretien de suivi spécifique	10
3.3.2. Aménagements de postes de travail	11
3.3.3. Jours d'absences rémunérés	11
3.3.4. Suivi médical renforcé	11
3.3.5. Renforcement de l'accès au télétravail	12
3.3.6. Accessibilité des locaux	12
3.3.7. Mises en place chèques CESU ou dispositif équivalent	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
3.3.8. Prévention et détection de situations de handicap	12
3.3.9. Pair-aidance et mise en place de communautés	13
4. Formation	13
<b>4.1. Professionnalisation des acteurs internes et relais de proximité</b>	<b>13</b>
<b>4.2. Formation des équipes pédagogiques</b>	<b>14</b>
<b>4.3. Formation des collaborateurs du Groupe</b>	<b>15</b>
<b>4.4. Développement des compétences des salariés en situation de handicap</b>	<b>15</b>
5. Plan de communication et sensibilisation	16
6. Plan de partenariat avec STPA et projet à impacts	17
<b>6.1. Partenariat avec le STPA</b>	<b>17</b>
<b>6.2. Projet à impacts accessibilité numérique</b>	<b>17</b>

7.	Animation et pilotage de la mission handicap	18
7.1.	<b>Mission Handicap</b>	<b>18</b>
7.2.	<b>Commission Paritaire de Pilotage Handicap</b>	<b>19</b>
8.	Révision de l'accord	20
9.	Formalités	20
10.	Clause suspensive	21
	<b>ANNEXE 1 – Entités du Groupe couvertes par l'accord handicap</b>	<b>22</b>
	<b>ANNEXE 2 – Budget</b>	<b>22</b>
	<b>ANNEXE 3 - Indicateurs de pilotage de l'accord Handicap</b>	<b>23</b>
	<b>ANNEXE 4 – Glossaire / Lexique</b>	<b>24</b>

## Préambule

Dans la continuité des différentes lois ayant accélérées la prise en compte des personnes en situation de handicap dans la société (1987, 2005, 2018), le Groupe Néo-Soft entend lui aussi renforcer sa contribution à l'inclusion, en particulier dans le secteur du numérique dans lequel le Groupe évolue. Cet engagement s'est tout d'abord matérialisé par la structuration de sa politique handicap en 2017 puis la mise en place d'un premier accord Groupe de 2021 à 2023.

La priorité de ce premier accord s'est portée en premier lieu sur la consolidation d'une équipe handicap, la formation et la sensibilisation des acteurs internes de l'inclusion afin de pouvoir, ensuite, déployer des initiatives concrètes et opérationnelles au profit des collaborateurs en situation de handicap au sein des différentes agences sur le territoire national. Ces trois années ont permis d'améliorer de manière conséquente la prise de conscience et la connaissance du handicap et d'impulser des actions à tout niveau de hiérarchie et sur l'ensemble de nos métiers. Ce premier accord a notamment permis:

- une hausse significative du nombre d'accompagnements de collaborateurs dans les démarches de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H.)
- la mise en place d'un parcours de formation manager inclusif
- des partenariats forts avec des acteurs du recrutement inclusif au national
- la consolidation d'un parcours d'intégration structure intégrant le volet handicap
- l'implication de la Direction sur nos actions de sensibilisation
- l'intégration de nos clients et partenaires écoles sur des démarches communes de recrutement et de formation
- le lancement d'actions de prévention spécifiques sur la déficience auditive et le diabète
- l'initiation du projet à impact du Groupe autour de l'accessibilité numérique

Ce premier accord a également été marqué par l'intégration de deux nouvelles entités en 2023, Néosoft Cyber Data et Néosoft Digital, par le biais du rachat des sociétés CONIX et SOAT. Ces entités ont pu bénéficier à court terme de l'impulsion des actions du Groupe et du travail de sensibilisation précité.

Au cours de ces trois années, le Groupe Néo-Soft a ainsi pu doubler ses effectifs salariés en situation de handicap, et passer d'un taux d'emploi de 1.63% en 2020 à une projection de 2.96% fin 2023 sur le périmètre initial, et une projection de 2,37% avec les deux nouvelles entités Cyber Data et Digital, qui étaient indépendamment à 0,85% et 0,40% en 2022.

Fort de ce premier accord et des résultats positifs qui en découlent, le Groupe Néo-Soft a la volonté de poursuivre les actions initiées sur ces 3 années de manière durable, tout en apportant une réflexion constante d'amélioration et d'innovation sur ses pratiques.

En s'appuyant sur les échanges qualitatifs initiés lors de la Commission paritaire de pilotage handicap, sur un dialogue social constructif, sur une équipe projet dédiée à la réflexion de ce nouvel accord durant l'été 2023 et via une analyse quantitative et qualitative auprès des collaborateurs du Groupe pour comprendre les attentes des salariés, le Groupe Néo-Soft poursuit ses engagements en signant ce second et dernier accord handicap sur la période 2024-2026.

Cet accord s'articule autour de 6 axes :

- plan d'embauche et d'insertion
- plan de maintien dans l'emploi
- plan de formation
- communication et sensibilisation

- plan de partenariat avec le STPA
- projet à impact accessibilité numérique

Ce nouvel accord se concentre plus particulièrement sur trois priorités :

- Intégrer pleinement Néosoft Cyber Data et Néosoft Digital dans sa politique d'inclusion, de processus d'embauche et de maintien dans l'emploi
- Augmenter de manière pérenne le taux d'emploi Groupe et améliorer significativement le taux d'emploi des entités Cyber Data et Digital à l'échéance de l'accord en 2026
- Accentuer la formation des relais de proximité des travailleurs handicapés du Groupe et des parties prenantes du recrutement de candidats en situation de handicap

Ce second accord a pour objet de définir pour chacun de ces axes les engagements, objectifs et moyens qui seront déployés afin de poursuivre les initiatives du premier accord, initier de nouvelles actions et tendre vers une entreprise toujours plus inclusive.

# 1. Dispositions générales

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi 87-517 du 10 juillet 1987 et la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et son décret d'application relatif aux accords d'entreprises. Il s'inscrit également sur les nouvelles évolutions érigées par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ayant pour objectif principal notamment de favoriser un taux d'emploi direct et durable des personnes en situation de handicap.

## 1.1. Champ d'application de l'accord

Cet accord s'applique à l'ensemble des entités du Groupe Néo-Soft. La liste des structures concernées au 1er janvier 2024 est jointe en annexe 1 au présent accord.

Ce périmètre est susceptible d'évoluer chaque année ainsi dans le cas d'acquisition ou de création de nouvelles entités juridiques, elles seront incluses dans le champ d'application de cet accord.

Cette évolution devra nécessairement passer par la conclusion d'un avenant à cet accord afin d'ajouter les nouveaux SIREN concernés.

## 1.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et déployé sur les années civiles 2024, 2025 et 2026.

## 1.3. Les formalités de dépôt

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Néo-Soft.

L'entreprise communiquera les pièces nécessaires à la DREETS dans le cadre de la démarche d'agrément. Le texte de l'accord sera transmis de manière dématérialisée via la plateforme web téléaccords à la DREETS.

## 1.4. Les bénéficiaires

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont cités par les articles L.5212-13 et L.5212-15 du code du travail. Sont concernés :

- Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
- 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 ou 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 personnes mentionnées aux articles L.394 L.395 et L.396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- 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 » indiquant la 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 (AAH)

### **1.5. Respect de la confidentialité**

Le présent accord s'applique dans le respect du règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD) des salariés en situation de handicap.

Les acteurs suivants, susceptibles d'accompagner le salarié dans le cadre de sa situation de handicap, pourront être informés de son statut :

- Mission handicap (définie à l'article 7.1. de l'accord)
- Membre de la Commission Paritaire de Pilotage (définie à l'article 7.2 de l'accord)
- Médecine du travail et acteurs concernés par la mise en place d'une compensation

Le salarié concerné par une situation de handicap pourra toutefois faire valoir sa volonté par écrit de voir ce niveau de confidentialité étendu à son assistante administrative, son manager, sa RH ou tout autre personne qu'il jugera utile d'informer pour apporter des solutions à la situation rencontrée.

## **2. Plan d'embauche et d'insertion**

### **2.1. Contexte et spécificités du secteur**

Le secteur informatique recrute *a minima* des personnes bac+3 et majoritairement des ingénieurs. Il est également entendu que 80% des personnes en situation de handicap n'ont pas le baccalauréat, contre 56% de la population active, et seulement 7% des personnes en situation de handicap ont un bac+2 ou plus.

Les entreprises du secteur du numérique telles que le Groupe Néo-Soft font face à un marché en tension et une pénurie de candidats, associés à une exigence clients toujours plus importante. Pour autant, le numérique est un des secteurs pouvant créer le plus d'opportunités pour les personnes en situation de handicap et stimule l'innovation en termes d'actions et moyens.

Notre premier accord a valorisé la volonté du Groupe de s'engager dans le recrutement inclusif. Les objectifs annuels de recrutement déterminés avec nos partenaires sociaux ont été atteints et dépassés. Nous observons également un turn-over moindre que celui du Groupe au global.

Les recruteurs du Groupe ont pu être formés sur leurs pratiques et accompagnés par le biais d'outils dédiés. Chaque agence s'est également engagée à participer à des événements spécialisés. Les recrutements de travailleurs handicapés ont ainsi pu être faits dans le cadre de recrutements dits « classiques », ainsi que lors d'évènements ou sourcing spécialisés.

Le Groupe Néo-Soft souhaite poursuivre cette dynamique en accompagnant toutes les parties prenantes du recrutement pour responsabiliser les équipes et continuer la mise en œuvre d'actions ciblées en cohérence avec le plan global de recrutement du Groupe pour parvenir aux objectifs fixés dans ce nouvel accord.

Néosoft Digital et Néosoft Cyber Data ayant intégré le premier accord handicap sur les derniers mois de la mise en place de celui-ci, ce nouvel accord s'appuiera sur les réalisations

du précédent accord pour uniformiser les bonnes pratiques et instaurer des actions renforcées pour ces deux entités.

## 2.2. Les objectifs

L'objectif principal de ce plan est de favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap basé sur les compétences des candidats. Le Groupe Néo-Soft s'engage ainsi à traiter toute candidature reçue en considérant uniquement les qualités professionnelles, excluant toute discrimination dans leur étude et leur traitement

La politique d'emploi inclusive déployée à destination des candidats en situation de handicap doit donc perdurer dans le temps et s'accroître dans le cadre de ce second accord.

Ce plan d'embauche vise à créer les opportunités susceptibles de favoriser l'inclusion de travailleurs handicapés.

De ce fait, l'objectif prioritaire de ce plan d'embauche est de servir les besoins du Groupe Néo-Soft sur des postes dits "techniques" (ingénieur informatique) qui représentent la part la plus importante des effectifs, mais aussi de postes dits "structures" (Ressources Humaines, Commerce, Juridique, Administratif, ...) qui seraient à pourvoir.

L'objectif triennal est fixé et défini selon un objectif global de taux d'emploi de travailleurs handicapés. Il se base sur un effectif constant et un plan de recrutement défini comme suit pour les entités principales du Groupe:

	Objectifs de recrutements de Travailleurs Handicapés d'ici 2026
Néo-soft Services	37
Néosoft Digital	9
Néosoft Cyber Data	6
Objectif triennal Groupe Néo-Soft	52

Ce plan de recrutement est défini sur l'hypothèse d'un effectif au 1er janvier 2024 de 1620 salariés et d'une croissance Groupe stable sur ces trois prochaines années. Le nombre de recrutements annuel pourra être amené à varier en fonction des flux d'embauches de chacune des entités.

Les deux nouvelles entités Néosoft Cyber Data et Néosoft Digital n'ont encore que peu de recul et ont rejoint le Groupe avec un taux d'emploi très faible (respectivement 0,85% et 0,40%). Pour autant, le Groupe maintient des ambitions fortes sur ce second accord en ayant pour objectif d'atteindre et de dépasser un taux d'emploi Groupe de 4% fin 2026 et spécifiquement l'atteindre et dépasser un taux d'emploi de 4,5% pour l'entité Néo-soft Services.

Ce plan de recrutement vise en priorité l'intégration de candidats en CDI (majorité des contrats au sein du Groupe) mais également des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. A l'issue des formations des alternants et stagiaires, Le Groupe Néo-Soft s'engage autant que possible à les recruter prioritairement en CDI sur des emplois ouverts aux recrutements externes.

Un bilan des recrutements par entité est réalisé annuellement et présenté en commission annuelle de pilotage.

### **2.3. Les moyens mis en œuvre**

Afin d'assurer l'efficacité de ce plan d'embauche et d'insertion, le Groupe Néo-Soft s'engage sur différents moyens pour garantir ces objectifs.

- Mise en place d'outils de recrutement : *Jobboard* spécialisés, sourcing spécialisé
- Evènements spécialisés : Job dating locaux (Mardis du Handicap) ou nationaux (salon Hello Handicap), Job dating inversé (ADN Ouest), création d'évènement de recrutement innovant
- Appel à la sous-traitance par le biais des ESAT et ESN Entreprises Adaptées pour favoriser les emplois tremplin
- L'analyse d'opportunité de développer des partenariats visant la professionnalisation de demandeurs d'emploi en situation de handicap (POE, AFPR, etc.)

#### 2.3.1. Accompagnement des acteurs internes

Les acteurs du recrutement des différentes entités du Groupe seront accompagnés et formés dans la recherche, le traitement et le suivi des candidatures de candidats en situation de handicap. Afin de garantir l'accessibilité de nos opportunités d'emploi au plus grand nombre, celles-ci seront diffusées sur des sites d'emplois spécialisés. Tous nos postes sont ouverts aux candidats en situation de handicap.

Chaque partie prenante du recrutement s'engage également à être formée aux outils spécialisés et à participer à un évènement annuel pour son agence.

#### 2.3.2. Intégration

Un plan d'intégration sera déployé pour chaque nouvelle arrivée de travailleur handicapé, qu'importe la nature de son contrat ou convention (stage, alternance, CDI), et s'articulera autour de différentes mesures :

- Formation du personnel encadrant à la gestion des situations de handicap
- Aménagement et accessibilité du poste de travail comme mentionné dans le plan de maintien dans l'emploi (3.3.2). Ces aménagements seront réalisés dans les meilleurs délais
- Information et accompagnement de l'équipe de proximité par le ou la Référent.e Handicap, sous réserve de l'accord préalable de la personne handicapée concernée. Cette information a pour objectif de créer un environnement favorable à son accueil et son intégration
- Echange avec le ou la Référent.e Handicap durant la première semaine d'intégration pour présenter l'accord handicap ainsi que les actions mises en place pour les collaborateurs travailleurs handicapés dans le cadre de cet accord

#### 2.3.3. Partenariats recrutement

Soucieux de développer ses partenariats afin de favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap, le Groupe Néo-Soft développe ses relations avec divers organismes publics et privés, ainsi que des associations spécialisées dans l'accompagnement et

l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (LADAPT, AGEFIPH, Handi2Day, Cap Emploi, France Travail, HandiSup,...). Dans ce cadre, des journées et stages de découverte pourront être proposés, sur le modèle de l'initiative DuoDay.

Le Groupe Néo-Soft continue de solliciter également des cabinets de recrutements spécialisés tels que Défi RH et JobinLive pour réaliser son plan d'embauche triennal.

Afin de renforcer les échanges et les synergies entre le monde de l'entreprise et le milieu éducatif, le Groupe Néo-Soft accentuera ses partenariats auprès d'écoles et universités qui ont d'ores et déjà mis en place des actions pour favoriser la poursuite d'études supérieures des étudiants en situation de handicap ou mettent en place des cursus spécifiques (Simplon, AMIO).

## **3. Plan de maintien dans l'emploi**

### **3.1. Les objectifs**

Le plan de maintien dans l'emploi a pour objectif la mise en œuvre des solutions permettant la compensation des contraintes liées au handicap des salariés reconnus travailleurs handicapés mais également d'identifier les risques d'aggravation du handicap des salariés pour limiter les risques de désinsertion professionnelle.

Par ce plan, le Groupe Néo-Soft souhaite également développer des campagnes de prévention sur les différentes typologies de handicap afin de faciliter les diagnostics de situation et favoriser l'expression des collaborateurs.

### **3.2. Les acteurs**

La réussite et l'optimisation de ce plan de maintien dans l'emploi repose sur l'identification des situations rencontrées par les salariés le plus en amont possible mais également par les acteurs du handicap internes tels que la Mission Handicap, mais aussi les relais de proximité, que sont :

- Le ou la Manager
- Le ou la RH
- Les élus locaux

Ces acteurs bénéficient également d'appuis externes par le biais de la médecine du travail et l'AGEFIPH.

Pour chaque situation rencontrée par un collaborateur, la Mission Handicap s'appuiera sur le diagnostic et les préconisations de la médecine du travail. La mise en place des solutions prescrites mobilisera le collaborateur et son RH pour mettre en place les compensations nécessaires.

Comme lors du premier accord, la Commission Paritaire de Pilotage conserve son rôle de médiateur pour arbitrer les situations individuelles nécessaires.

### **3.3. Les actions mises en œuvre**

#### **3.3.1. Entretien de suivi spécifique**

Un entretien avec le collaborateur, la mission handicap et le référent RH sera ensuite organisé pour mettre en place l'accompagnement et l'aménagement de poste adéquats. Par la suite, des entretiens de suivi seront réalisés annuellement par le référent RH pour établir un bilan de la situation du salarié en lien avec les potentielles évolutions de santé pour

apporter les améliorations nécessaires : aménagement matériel, sensibilisation de l'équipe, réorganisation du temps de travail, restrictions médicales, etc. Un entretien supplémentaire peut également être organisé en cours d'année à la demande du collaborateur, notamment si son état de santé évolue.

### 3.3.2. Aménagements de postes de travail

La nécessité d'un aménagement de poste sera systématiquement évaluée au moment de la remise de la RQTH lors d'un échange avec le ou la Référente Handicap. Ces aménagements s'appuieront obligatoirement sur des recommandations de la médecine du travail, et porteront sur des aménagements d'ordre organisationnel, technique, matériel ou de formation. Un ergonome ou structure d'accompagnement pourront également être sollicités au besoin pour compléter ces préconisations.

Ces aménagements seront financés via le budget défini dans l'Accord, sous réserve de l'acceptation de la demande de financement par la Mission Handicap, ou la Commission Paritaire de Pilotage le cas échéant. Seuls les matériels et prestations permettant de compenser les conséquences directes du handicap pour exercer de manière pérenne l'activité professionnelle pourront être financés par le budget de l'accord.

Dans une démarche d'innovation constante, la Mission Handicap observe une veille régulière des outils de compensation pouvant être proposés aux collaborateurs nécessitant un aménagement de poste.

### 3.3.3. Jours d'absences rémunérés

Les salariés en situation de handicap ou en phase de reconnaissance qui doivent, pour des raisons de santé, réaliser des examens médicaux spécifiques (consultation spécialiste, examens, hospitalisation) bénéficieront de journées d'absences rémunérées. Dans la mesure du possible, le salarié devra avertir son responsable hiérarchique au moins 7 jours avant son absence afin de ne pas impacter la bonne marche du projet / service dans lequel il intervient.

D'autre part, cette journée d'absence pourra également être mobilisée pour permettre à un collaborateur de réaliser sa démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La Mission Handicap accompagnera chaque salarié qui en fera la demande dans la constitution de son dossier de reconnaissance.

Le Groupe Néo-Soft propose ainsi aux salariés en situation de handicap de bénéficier jusqu'à huit jours d'absence par an, sans distinction de rendez-vous médical ou administratif au titre d'une demande RQTH. Ceux-ci pourront être fractionnés en demi-journées. Le salarié devra transmettre un justificatif associé à cette absence.

### 3.3.4. Suivi médical renforcé

Afin de prévenir les situations d'inaptitudes et engager les recherches de solutions permettant le maintien dans l'emploi, une visite de pré-reprise sera systématiquement réalisée pour tout travailleur handicapé en arrêt maladie depuis plus de 30 jours.

Une attention particulière sera également portée sur les salariés ayant eu des arrêts maladies de longue durée (supérieurs à 30 jours calendaires) de manière répétée au cours

d'une année, afin d'identifier les éventuels problèmes de santé chroniques sous-jacents et d'accompagner le salarié dans la reconnaissance de sa situation.

Le Groupe Néo-Soft s'engage également, par le biais de la Mission Handicap et du suivi RH de proximité, à proposer des solutions d'accompagnement médical et d'orientation vers des spécialistes liés à la situation de santé du salarié.

### 3.3.5. Renforcement de l'accès au télétravail

Disposant d'un accord de télétravail, le Groupe Néo-Soft facilitera l'accès à cette organisation du travail pour les salariés en situation de handicap en tenant compte de l'avis médical émis par la médecine du travail.

Le nombre de jour télétravail auquel le salarié pourra être éligible pourra être supérieur au nombre de jours de télétravail définis dans le cadre du projet client ou de son service.

Le Groupe Néo-Soft a la volonté de garder une politique inclusive, aussi les situations de 100% télétravail resteront exceptionnelles et soumises à discussion entre le salarié, l'équipe encadrante, l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, ergonome, ...) et la Mission Handicap et arbitrée au besoin par la Commission paritaire.

### 3.3.6. Accessibilité des locaux

Afin de s'assurer d'une réelle inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, en facilitant l'accès aux locaux des candidats et collaborateurs en poste, mais aussi dans le cadre de leur intégration et de leur maintien dans l'emploi, des audits des locaux de chaque agence du Groupe ont été réalisés au cours du premier accord par un organisme extérieur.

Outre l'état des lieux et une synthèse globale de l'accessibilité de chaque agence, l'organisme a proposé un plan d'actions intégrant du petit œuvre pour chacune des agences afin d'augmenter le pourcentage d'accessibilité d'usage au-delà de 80%.

Ce plan d'action sera déployé durant cet accord. Dans une volonté d'amélioration constante, le Groupe Néo-Soft complètera également ce premier audit en sollicitant des associations de personnes en situation de handicap pour optimiser l'accueil et l'intégration de personnes en situation de handicap au sein des locaux.

### 3.3.7. Prévention et détection de situations d'inaptitude pouvant engendrer un handicap

La Mission Handicap est destinataire de demandes et de sollicitations de la part des salariés dès l'apparition ou l'évolution de leur situation de santé pour être accompagné dans leur cheminement et parfois vers une reconnaissance.

Le Groupe Néo-Soft souhaite agir plus en amont pour détecter les premières alertes (signaux faibles) pour orienter les salariés, les rassurer et compenser autant que possible l'impact de leur situation de handicap sur leur vie professionnelle.

Dans la continuité de l'accord précédent ayant permis le lancement de plusieurs campagnes de prévention du diabète et de troubles auditifs, le Groupe Néo-Soft entend renouveler ces

actions au cours de cet accord et déployer des actions sur d'autres typologies de handicap, notamment :

- Troubles DYS
- Dépression et santé mentale
- Trouble de l'Attention avec ou Sans Hyperactivité (TDAH)
- Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA)

Les campagnes de prévention s'organisent en agence avec des prestataires externes et de manière anonyme. Les informations pouvant constituer une alerte ne seront transmises à la Mission Handicap que sous l'accord du salarié.

### 3.3.8. Pair-aidance et mise en place de communautés

La pair-aidance se révèle être un outil collaboratif dynamique qui s'appuie sur l'entraide et le partage d'expériences entre personnes ayant connu ou connaissant les mêmes troubles.

Comprendre son expérience et lui donner un sens, construire, grâce à la valeur de l'exemple, des projets et des voies pour les mettre en œuvre, participer davantage à la vie d'agence... Les bienfaits de la pair-émulation, qui facilite la rupture avec des représentations incapacitantes que peuvent avoir intériorisées les personnes handicapées sont multiples et a déjà fait ses preuves dans le domaine de la santé. Le Groupe Néo-Soft initie la pair-aidance dans le cadre de son accord pour tout nouveau salarié reconnu travailleur handicapé afin de l'accompagner dans les processus du Groupe et de son cheminement dans le cadre professionnel. La mise en place de cet accompagnement sera proposé par le Groupe sous réserve d'acceptation du salarié. Le salarié peut également en faire la demande lors d'un processus de reconnaissance. Dans le cas où il n'y aurait pas de personnes ayant un trouble ou une situation similaire au nouvel arrivant, le Groupe sollicitera un organisme extérieur pouvant mettre en place ce type d'accompagnement.

Le Groupe Néo-Soft a également mis en place des communautés internes au sein desquelles les salariés peuvent se retrouver et se reconnaître. Le Groupe s'engage à mettre en place une communauté inclusive intégrant à la fois les personnes en situation de handicap mais aussi l'entourage proche pour aborder des problématiques similaires, partager les contacts et mettre en place des échanges réguliers.

## 4. Formation

### 4.1. Professionalisation des acteurs internes et relais de proximité

Il est indispensable pour le Groupe de garantir une intégration et un accompagnement des personnes en situation de handicap sur chaque métier « structure » par le collectif de travail et par la hiérarchie.

La Référente Handicap, par le biais de webinaires internes, présentera l'accord handicap et les impacts sur chacun des métiers afin de responsabiliser les équipes et partager les engagements du Groupe.

En prenant en compte le turn-over et les évolutions de carrière de chacun, ces formations seront reconduites annuellement.

Le Groupe Néo-Soft accentuera plus particulièrement la formation auprès des relais de proximité des collaborateurs : RH, Manager, assistante administrative, élus.

L'enquête réalisée en amont de l'accord a mis en exergue l'importance de ces relais en interne pour les collaborateurs, qui les sollicitent au quotidien pour une question ou un

besoin relatif au handicap en complément de la Référente handicap et de structures externes identifiées (MDPH).

Ces formations ont pour but d'animer, accompagner et professionnaliser ces relais pour créer un contexte favorable à la déclaration de la situation de handicap par les salariés concernés et appréhender de potentielles nouvelles situations ou évolutions dans le futur. Il permettra aux managers, RH et assistantes d'appréhender la diversité de leurs collaborateurs et notamment de ceux en situation de handicap. L'objectif sera de donner des outils concrets et opérationnels pour la gestion au quotidien des consultants reconnus travailleurs handicapés.

Ces relais de proximité seront formés sur toute la période de l'accord par le biais d'un parcours inclusif :

- Formation par la Référente Handicap lors de l'intégration ou de l'évolution de carrières sur l'impact de l'accord dans son métier et les processus d'accompagnement des collaborateurs à identifier.
- Module e-learning Neocare permettant à chacun de disposer d'un tronc commun de connaissance sur le handicap. Ce module sera à réaliser obligatoirement dans le mois qui suit l'arrivée ou la prise de fonction d'un des postes ci-dessus cités. En prenant en compte le turn-over naturel de l'entreprise, le Groupe Néo-Soft a comme objectif que 80% des relais de proximité réalisent ce module à la fin du présent accord, dont 100% des personnes accompagnant les salariés reconnus travailleurs handicapés..
- Module de formations spécialisées métier en présentiel ou en distanciel, répondant à des sujets opérationnels propres à chaque métier par le biais de mises en situations concrètes:
  - Manager : accueil et intégration de collaborateurs en situation de handicap, retour à l'emploi d'un collaborateur en arrêt maladie longue durée, réalisation d'entretien annuel, ... dans le but d'obtenir un label/certification handimanagement ou équivalent.
  - RH : entretien de suivi spécifique de collaborateurs en situation de handicap, entretien professionnel et identification de signaux forts et faibles, accompagnement évolution de carrières de collaborateurs en situation de handicap...
  - Assistants : recours aux entreprises du Secteur du Travail Adapté et Protégé et Indépendants Travailleurs Handicapés
- Module de formation spécialisé par typologie de handicap adapté aux métiers précités : santé mentale, maladies invalidantes, troubles psychiques, ...

#### 4.2. Formation des équipes pédagogiques

La formation est l'un des leviers et investissements prioritaires du Groupe pour accompagner ses collaborateurs vers une montée en compétences sur des expertises techniques mais aussi sur des *softskills*.

Dans le cadre du premier accord handicap du Groupe, 50 formateurs ont ainsi pu être formés à la prise en compte des besoins de formation et demandes associées à la participation d'une formation des personnes en situation de handicap. Le Groupe Néo-Soft entend engager des partenariats pour que les personnes qui interviennent en interne soient formées pour garantir l'accueil d'apprenants en situation de handicap. Ces formations auprès

des équipes pédagogiques seront proposées annuellement durant toute la période de l'accord et pourront être enrichies selon l'évolution du catalogue de formation et sur la base d'une veille régulière de la Mission Handicap.

#### 4.3. Formation des collaborateurs du Groupe

Le premier accord handicap du Groupe a montré qu'au-delà des personnes concernées par le handicap ou proches d'un collaborateur en situation de handicap, il est indispensable de former l'ensemble des collaborateurs, afin de mettre en place un environnement adéquat pour l'intégration de futurs salariés.

Le Groupe Néo-Soft propose durant toute la durée de l'accord des formations selon les typologies de handicap (ateliers langue des signes et culture sourde, sclérose en plaques, diabète, ...) ainsi que sur l'accessibilité numérique pour les personnes en situation de handicap.

Le Groupe choisit également d'investir dans des outils innovants comme les casques de réalité virtuelle pour proposer dans les différentes agences des modules sur le handicap invisible et la santé mentale. Les personnes ayant réalisé ce module bénéficient d'un suivi par le référent RH et la Mission Handicap.

#### 4.4. Développement des compétences des salariés en situation de handicap

L'adaptation et le développement des compétences des salariés en situation de handicap étant primordial pour sécuriser et dynamiser leur parcours de carrière, un accès prioritaire et simplifié à la formation leur sera accordé :

- La prise en compte du handicap dans l'établissement des plans de développement des compétences permet l'octroi de points de pondération supplémentaires.
- Les salariés souhaitant mobiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF) dans le cadre d'une formation liée au développement de leurs compétences mais ne bénéficiant pas de suffisamment de crédit pour financer tout ou partie de leur formation se verront abonder de manière volontaire leur compte. Les salariés pourront prétendre à un abondement par an dans la limite de 2 500€ sous réserve de la validation par le responsable hiérarchique et le référent RH. Un échange sera réalisé à l'issue de la formation par le référent RH dans le cadre du suivi de carrières.
- Les collaborateurs en situation de handicap pourront bénéficier d'un *Job Coach* externe, notamment dans le cadre de troubles neuro-atypiques ou psychiques, afin de les accompagner dans la montée en compétences et d'apprentissage sur un projet client et de nouvelles compétences à acquérir. L'équipe du collaborateur (manager et collègues) pourront également solliciter le *Job Coach* pour faciliter la compréhension, l'adaptation du poste dans l'environnement du collaborateur. L'accompagnement d'un *Job Coach* se fera au cas par cas et ce après validation du manager et du RH.

## 5. Plan de communication et sensibilisation

En parallèle d'actions volontaires de recrutement et de maintien dans l'emploi, le Groupe Néo-Soft s'engage à sensibiliser aussi bien auprès de salariés du Groupe, des membres des CSE, des candidats, des partenaires mais également des clients.

Le premier accord a montré l'importance d'actions régulières de communication pour sensibiliser à l'inclusion et au handicap, faire connaître l'accord et la Mission Handicap mais aussi mettre en avant les initiatives existantes. Le Groupe accentuera donc sa communication autour des actions mises en place pour les salariés en situation de handicap par le biais de l'accord.

Les communications se déclinent sous différents formats :

- Le livret d'accueil : chaque nouveau salarié reçoit un livret d'accueil intégrant les informations de l'accord, les contacts à privilégier et les actions principales associées. Ces informations seront disponibles à la demande du salarié tout au long de sa carrière.
- Outils numériques internes : Site Internet, NéoNews, canal Teams dédié.
- Vidéos témoignages collaborateurs en situation de handicap.
- Actions de sensibilisation dans le cadre de la SEEPH mises en place en local, avec la mise à disposition d'un toolkit pour chaque agence et une action Groupe impactante.
- Réseaux sociaux externes : LinkedIn, Instagram.
- Evènements internes du Groupe: conférence d'experts, Radio Neo.
- Participation à l'organisation d'évènements / manifestations en faveur de la promotion et de la sensibilisation au handicap.

Le Groupe Néo-Soft entend également sensibiliser les collaborateurs du Groupe à travers le parasport, levier d'inclusion pour fédérer l'ensemble des salariés autour du sujet du handicap. Le Groupe s'engage auprès de sportifs et d'évènements sportifs partageant des valeurs communes, afin de faire participer activement les salariés.

Le Groupe Néo-Soft poursuit les partenariats initiés lors du premier accord avec des écoles inclusives (AMIO, Simplon, ENI, ESIR) pour participer à des rencontres entreprises sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap et co-construire des initiatives communes.

L'ensemble des actions ci-dessus seront définies dans un plan de communication annuel et sur toute la durée de l'accord, présenté lors de la Commission de pilotage de l'accord.

## 6. Plan de partenariat avec STPA et projet à impacts

### 6.1. Partenariat avec le STPA

Le recours aux sociétés du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) permet de favoriser le recrutement et l'insertion de travailleurs handicapés au sein de structures spécialisées, tout en constituant un tremplin pour ces salariés pour rejoindre à terme le milieu ordinaire de travail.

S'inscrivant dans une démarche d'achats responsables et en lien avec le Service Performance et Impact, le Groupe Néo-Soft s'engage à augmenter le recours aux contrats de sous-traitance ou co-traitance avec les Entreprises Adaptées (EA), les Etablissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT), ainsi que les Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).

D'autre part, chaque acteur des achats sera sensibilisé à l'étude d'une solution de prestation via le STPA dans toute recherche menée sur des prestataires extérieurs. Un guide d'achat responsable est mis à disposition de tous et alimenté régulièrement, recensant les principaux acteurs du STPA par région relatifs aux prestations récurrentes suivantes :

- Entretien / nettoyage
- Recyclage
- Sérigraphie des goodies
- Communication
- Travaux d'impression
- Traiteurs
- Sous-traitance de services informatiques

Chaque agence du Groupe s'engage sur une action annuelle *a minima* auprès d'une structure du STPA, selon les exigences du Service Performance et Impact. La Mission Handicap travaille de manière étroite avec les équipes d'assistanat des agences pour automatiser la sollicitation du STPA pour toute demande de prestation de la part des équipes structure ou CSE locaux.

Soucieuse de l'insertion des salariés du STPA dans le milieu de travail ordinaire, le Groupe Néo-Soft œuvre dans l'identification des emplois pour lesquels des passerelles entre secteur protégé et ordinaire pourraient être construites suite au recours à de la sous-traitance ou de la co-traitance.

### 6.2. Projet à impacts accessibilité numérique

Au cours de son premier accord handicap, le Groupe Néo-Soft a confirmé sa volonté de s'engager sur le sujet de l'accessibilité numérique pour son projet à impacts. Outre l'accessibilité numérique des outils internes et externes du Groupe pour les salariés en situation de handicap, le Groupe développe des partenariats avec des acteurs investis (NumerikEA, Le Messager). Le Groupe s'engage également à faire monter en compétences les salariés techniques sur le sujet par le biais de formation et de sensibilisation, en amont de nouvelles normes européennes d'accessibilité mais aussi dans une volonté de s'investir auprès des clients sur le sujet.

## 7. Animation et pilotage de la mission handicap

### 7.1. Mission Handicap

#### 7.1.1 Les acteurs

Le ou la Référente Handicap National a la responsabilité de la Mission Handicap du Groupe. Il ou elle a pour principales fonctions d'assurer le pilotage, la coordination et l'animation du présent accord. Il ou elle est également garant.e du pilotage budgétaire du présent accord, ainsi que des objectifs qui y sont inscrits. Enfin, il ou elle apporte son soutien et son expertise auprès des acteurs internes.

Le ou la Référente Handicap Groupe s'appuie sur une équipe constituée :

- D'un/une chargé(e) de mission handicap pour la mise en place opérationnelle des actions définies
- D'un/une chargé(e) de communication handicap Groupe pour la mise en place opérationnelle du plan de communication et sensibilisation
- De deux relais de proximité handicap pour chacune des nouvelles entités Néosoft Digital et Néosoft Cyber Data afin d'intensifier les actions de l'accord et permettre le partage d'informations de manière plus fluide

Cette organisation pourra être amenée à évoluer durant la période de cet accord.

#### 7.1.2 Les prérogatives

La Mission Handicap a pour principales missions :

- De structurer et mutualiser les actions liées au déploiement des engagements érigés dans cet accord
- D'impulser et de suivre le plan d'embauche et d'insertion
- De participer à la gestion administrative et financière de l'accord handicap
- D'accompagner les personnes en situation de handicap, notamment dans le cadre de leur démarche de constitution des dossiers de RQTH
- De veiller au maintien dans l'emploi des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés
- De déployer des campagnes de prévention afin de détecter en amont des situations pouvant mener à des reconnaissances
- De sensibiliser et communiquer autour du handicap
- De développer les partenariats internes et externes
- D'établir et suivre les bilans et *reporting* relatifs au suivi du handicap au sein du Groupe
- D'identifier les relais et points d'appui pour chaque plan de l'accord pour s'assurer de la prise en compte des engagements de l'accord au sein des différentes entités du Groupe
- De réaliser une veille informationnelle pour détecter de nouveaux outils ou bonnes pratiques pour rendre plus efficaces les actions liées aux engagements de l'accord

## **7.2. Commission Paritaire de Pilotage Handicap**

### **7.2.1 La composition**

Tout comme pour le premier accord, une Commission Paritaire de Pilotage est mise en place à travers le présent accord. La constitution de cette commission respecte les principes de représentativité des entités du groupe, ainsi que de diversité des membres constituant cette commission. Pour ce faire, elle sera composée :

- Du ou de la Référente Handicap National qui préside cette Commission
- De trois représentants de la direction (1 membre du COMEX, 1 membre désigné parmi les Directeurs Régionaux ou Directeurs d'Agence, 1 membre du service Juridique)
- De trois représentants titulaires (2 membres délégués syndicaux représentants les deux organisations syndicales ayant signées l'accord, 1 membre parmi les représentants du personnel du Groupe qui sera désigné par le CSE Central).

Un appel à candidatures sera lancé dans le mois suivant la signature de cet accord. Des redésignations seront possibles en cours d'accord par le biais d'un nouvel appel à candidature.

La possibilité est laissée aux membres de la Commissions Paritaire de Pilotage de se faire accompagner d'invités externes, au maximum 3 par réunion.

### **7.2.2. Les prérogatives**

La Commission Paritaire de Pilotage a pour missions :

- La mise en application, le suivi et le pilotage des engagements pris dans le présent accord
- La définition des actions correctives en cas d'écarts entre les objectifs définis et les résultats remontés
- L'analyse du bilan financier consolidé
- La définition de la feuille de route de l'année N+1 ainsi que la validation budgétaire associée aux actions prioritaires définies pour l'année à venir.
- L'arbitrage des demandes de financement dans le cadre des aménagements de poste de travail
- La proposition d'actions de sensibilisation et communication
- La promotion et la valorisation de l'accord aux parties prenantes du Groupe avec lesquelles il interagit
- La ventilation et la répartition du budget en fonction des actions prioritaires sur l'année N+1

En cas d'égalité des votes, le pouvoir de décision revient au membre du COMEX.

### **7.2.3 Déroulé des réunions**

La Commission Paritaire de Pilotage se réunira chaque semestre, sur convocation du ou de la présidente de la Commission. En dehors des deux réunions planifiées, la Commission validera toute action initiée en cours d'année ayant un budget supérieur à 20 000€ et sera informée de toute nouvelle action ayant un budget supérieur à 5 000€. Des réunions extraordinaires pourront être décidées si la Commission le juge nécessaire. Ces réunions

pourront se dérouler en présentiel ou en distanciel, la direction encourageant cette deuxième modalité.

L'ordre du jour des commissions, ainsi que tous les documents nécessaires aux discussions, seront arrêtés par le ou la Président.e de la Commission, après consultation des membres de la Commission Paritaire de Pilotage.

A l'issue de chaque séance, un compte-rendu de réunion sera rédigé et adressé à tous les membres pour validation.

## **8. Révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé par tout ou partie de ses signataires.

Toute partie signataire ou ayant adhéré ultérieurement, pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord.

La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires par courrier recommandé avec accusé de réception. La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés, et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction du ou des articles visés.

La Direction convoquera l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les trois mois de la réception de la demande de révision.

Les dispositions de l'Accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision. Celui-ci devra répondre aux conditions de validité prévues à l'article L 2261-7 du Code du travail.

Les dispositions de ce dernier se substitueront de plein droit aux stipulations de l'Accord qu'il modifie soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents.

## **9. Formalités**

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé dans les quinze jours au plus tard suivant sa conclusion par les soins et aux frais de l'entreprise d'une part auprès de la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) du lieu de conclusion de cet accord, et enfin à l'OPNC (Observatoire Paritaire de la Négociation Collective) de la branche [opnc@syntec.fr](mailto:opnc@syntec.fr).

## 10. Clause suspensive

Le présent accord fera l'objet de la procédure légale d'agrément par l'Autorité compétente qui recevra chaque année un bilan intermédiaire. En cas de refus, l'ensemble des dispositions dudit accord sera nul et non avenu.

Fait à .... Le .... En 3 exemplaires originaux

Pour la CFDT F3C, XXXXX, Délégué syndical central NEO-SOFT SERVICES

Pour **CFE-CGC**, XXXXX, Délégué syndical NEOSFOT CYBER DATA

Pour le Groupe NEO-SOFT, XXXXX, Directeur Général

## ANNEXE 1 – Entités du Groupe couvertes par l'accord handicap

	SIREN
<b>Néo-Soft Services</b>	484 348 487
<b>SAS ProxIT</b>	502 256 456
<b>Néo-Soft Solutions</b>	429 561 228
<b>Cogital</b>	810 582 833
<b>M2D2</b>	788 926 061
<b>Groupe Néo-Soft</b>	820 269 124
<b>Néosoft Digital</b>	433 353 760
<b>Néosoft Cyber Data</b>	413 598 152

## ANNEXE 2 – Budget

Le budget annuel de l'accord correspond à la somme des contributions financières dues à l'URSSAF pour chaque entité juridique du Groupe concernés par cet accord. Ce budget sera calculé et présenté chaque année pour validation à la Commission Paritaire de Pilotage.

Ce budget sera ventilé entre les différents axes de cet accord conformément à la répartition indiquée ci-dessous, cette répartition étant susceptible d'évoluer en fonction du réalisé constaté et des efforts opérés par le Groupe pour augmenter son taux d'emploi. Le budget provisionné pour un axe de cet accord qui ne serait pas dépensé en intégralité au cours de l'année d'exercice pourra être reporté à une autre ligne budgétaire. Le budget non dépensé à la fin de l'année sera reporté sur le budget de l'année suivante.

	2024		2025		2026	
Maintien dans l'emploi	87 675 €	25 %	71 960 €	25 %	56 246 €	25 %
Embauche et insertion	87 675 €	25 %	71 960 €	25 %	56 246 €	25 %
Communication et sensibilisation	70 140 €	20 %	57 568 €	20 %	44 997 €	20 %
Formation	70 140 €	20 %	57 568 €	20 %	44 997 €	20 %
Partenariat STPA & Projet innovation	17 535 €	5 %	14 392 €	5 %	11 249 €	5 %
Pilotage et animation	17 535 €	5 %	14 392 €	5 %	11 249 €	5 %
<b>TOTAL</b>	<b>307 655 €</b>	<b>100%</b>	<b>307 655 €</b>	<b>100%</b>	<b>307 655 €</b>	<b>100%</b>

Une consolidation de l'ensemble des dépenses liées à cet accord handicap sera réalisée semestriellement, et présenté lors d'un bilan financier lors des réunions de la Commission Paritaire de Pilotage.

### ANNEXE 3 - Indicateurs de pilotage de l'accord Handicap

Pour chaque volet de cet accord, des indicateurs de pilotage sont définis, pilotés et présentés chaque année lors des Commissions Paritaire de Pilotage. Ces indicateurs seront consolidés au global pour le Groupe Néo-Soft, et présentés par région ou entités concernées par cet accord :

<b>Plan de maintien dans l'emploi</b>	Nb de BOETH au 01/01 et 31/12
	Nb de départs de salariés handicapés au cours de l'année
	Nb arrêts maladies longues durées
	Nb inaptitudes ayant menée à un licenciement
	% de salariés sensibilisés par statut (technique / structure)
	Taux de réalisation des entretiens de suivi annuel
	Nb de salariés ayant bénéficié d'un aménagement poste de travail, typologies aménagement et montant des dépenses
	Nb de salariés ayant bénéficié de jours de congés rémunérés
	Nb de salariés TH ayant bénéficié d'une évolution salariale VS travailleurs ordinaires
	Nb de salariés TH ayant bénéficié d'une évolution professionnelle (verticale ou horizontale) VS travailleurs ordinaires
	<b>Plan d'embauche et d'insertion</b>
Nb recrutements CDI	
Nb alternants TH	
Nb stagiaires TH	
Nb d'évènements recrutements dédiés au handicap réalisés	
Montant de la quote-part de la taxe d'apprentissage versée à des organismes, associations de formation agréées	
<b>Plan de communication et sensibilisation</b>	Nb et nature des communications nationales en interne réalisées
	Nb et nature des communications, évènements réalisés en externe
<b>Plan de formation</b>	% de salariés structure ayant réalisé et validé le module Néo-Care
	Nb de relais de proximité formés (RH et Managers)
	Nb de salariés ayant suivi une formation sur le thème du handicap
<b>Partenariat avec les EA ou ESAT</b>	Nb embauches issues du STPA
	Nb de contrats conclus avec STPA
	Dépenses réalisées via les STPA par typologie de dépenses
<b>Pilotage et animation</b>	Nb de réunions ordinaires de la Commission Paritaire de Pilotage réalisées
	Nb de réunions extraordinaires de la Commission Paritaire de Pilotage réalisées
	Montant des dépenses réalisées sur chaque axe de l'accord
	% de consommation budgétaire

## **ANNEXE 4 – Glossaire / Lexique**

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

DREETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

AAH : Allocation aux Adultes Handicapés

RQTH : Reconnaissance en Qualité de Travailleurs Handicapés

RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données

TH : Travailleur Handicapé

CPF : Compte Personnel de Formation

SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

STPA : Secteur du Travail Protégé et Adapté

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

EA : Entreprise Adaptée

CPP : Commission Paritaire de Pilotage

UB : Unité Bénéficiaire

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Manager : fait référence au manager hiérarchique

RH : désigne la personne au sein des Ressources Humaines en charge du suivi d'un salarié