

POLITIQUE HANDICAP GROUPE

Dans le cadre de sa politique RSE, une des 4 priorités du Groupe LIEBOT est « *Tendre la main à chacun pour le faire grandir* ». Un des axes de cette priorité est « *Favoriser l'emploi des personnes handicapées, remettre le pied à l'étrier de ceux qui sont en rupture* ». Prenant en compte notre histoire et notre culture, la politique Handicap du Groupe est une volonté partagée à tous les niveaux de responsabilité. Elle s'articule autour des thématiques suivantes.

SENSIBILISATION ET FORMATION

Le Groupe souhaite être un interlocuteur crédible et efficace pour les acteurs du Handicap (Agefiph, MDPH, CAP EMPLOI, etc.), les associer à nos actions et rendre possible l'accueil, l'intégration, le maintien dans l'emploi et l'évolution des personnes en situation de handicap.

- L'adhésion de l'équipe de direction.
- La formation de référents handicap.
- La sensibilisation interne (managers, IRP, salariés).
 - Cette sensibilisation de tous passe par une communication et une information régulière.
 - Des outils (intranet, newsletter), des canaux (réseaux sociaux) et des événements sont utilisés ou créés dans cette optique.

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

Nos politiques et méthodes de recrutement doivent prendre en compte l'objectif d'intégration.

- Des objectifs chiffrés fixés aux principaux partenaires emplois (ETT, France Travail, autre) et faisant l'objet d'un point annuel.
- Des annonces faisant référence à notre politique handicap.
- Un point intermédiaire réalisé à mi période d'essai avec les salariés concernés.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Sujet complexe et majeur qui passe par une bonne coordination entre les services et avec des prestataires externes, l'intégration progressive de connaissances et d'expertises sur ce sujet et la volonté du management dans toutes ses lignes.

- Mise en place d'entretiens exploratoires avec les salariés ayant des restrictions.
- Entretien annuel avec les personnes en situation de handicap.
- Réunion annuelle avec la médecine du travail et l'Agefiph afin de mieux connaître les outils de retour à l'emploi.
- Budget d'aménagement de poste.
- La reconnaissance spécifique de situation de handicap.
 - Montage du dossier sur temps de travail.
 - Maintien des primes à temps plein pour les salariés à temps partiel (Fidélité, Médaille du travail, Intéressement).

COLLABORATION AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ OU PROTÉGÉ

Convaincu de l'efficacité de l'ancrage territorial et de l'importance des solidarités, le Groupe veut renforcer sa politique de partenariat avec les structures type ESAT ou Ateliers protégés.

- Recours et suivi plus systématique et outillé de la sous-traitance.
- Intégration de cette politique dans la charte des achats responsables et fixation d'objectifs de CA.

INDICATEURS & OBJECTIFS

Taux d'emploi
des personnes
en situation de
handicap

+10% chaque année à compter de 2024

6% en avril 2027 (exercice 2026)

Nombre de
sociétés du
Groupe
au-dessus
des 6%

100%
en 2028