

Accord Handicapable 2026-2028

en faveur de l'emploi et du développement
professionnel des salariés permanents de
Manpower France



Sommaire

| | |
|--|----|
| Préambule | 3 |
| 1. Champ d'application et bénéficiaires de l'accord | 5 |
| 2. Leadership et Gouvernance | 5 |
| 3. Culture et Valeurs | 9 |
| 4. Information et Sensibilisation | 10 |
| 5. Recrutement inclusif..... | 12 |
| 6. Adaptation des conditions de travail..... | 14 |
| 7. Achats inclusifs auprès du STPA | 15 |
| 8. Soutien et Accompagnement social | 16 |
| 9. Pilotage et Amélioration continue | 18 |
| 10. Dispositions générales | 19 |
| 10.1 - Durée et modalités de conclusion de l'accord..... | 19 |
| 10.2 - Révision de l'accord | 20 |
| 10.3 - Dénonciation de l'accord | 20 |
| 10.4 - Dépôt et publicité de l'accord..... | 20 |
| Annexe 1 : Plan d'action de sensibilisation « Parcours TH » à destination des Responsables Talents et Compétences | 22 |
| Annexe 2 : Fiche « Bien accueillir les personnes handicapées » | 23 |

Préambule

Chez Manpower, nous croyons fermement qu'un emploi valorisant et durable permet à chacun de construire son avenir professionnel, d'exprimer son potentiel et de contribuer pleinement à la performance collective, quels que soient ses particularités ou son parcours. En promouvant et en rétablissant l'égalité des chances, en luttant contre les discriminations et en garantissant l'égalité de traitement, en favorisant la diversité des talents qui composent notre entreprise, nous contribuons à rendre le monde du travail plus inclusif et respectueux des singularités.

A l'occasion des 20 ans de la « loi Handicap¹ » et de notre politique Handicapable[®], la société Manpower France et les organisations syndicales représentatives réaffirment, à travers le présent accord, leur conviction que l'inclusion des personnes en situation de handicap est essentielle pour créer un environnement de travail diversifié, équitable et innovant, un environnement de travail où chacun peut trouver sa place selon ses capacités et ses compétences, où chacun peut exprimer pleinement son potentiel et le développer.

Si la loi Handicap de 2005¹, renforcée par la loi « pour le plein emploi » de 2003², a contribué à faire progresser l'emploi des Travailleurs Handicapés³ en France :

- nombre de personnes en situation de handicap en emploi multiplié par deux en 20 ans, et même par trois dans les entreprises du secteur privé⁴,
- taux de chômage passé de 17 % en 2002 à 12 % en 2024⁴,

cette population, dont le volume s'est considérablement accru en 20 ans (passé de 1,3 millions en 2002 à un peu plus de 3,3 millions en 2024⁴), continue de rencontrer des difficultés importantes d'accès à l'emploi comme en témoigne son taux de chômage qui, aujourd'hui encore, reste deux fois plus élevé que pour le tout public⁴.

Manpower France a fait le choix, dès 2005, de se saisir de cet enjeu sociétal en signant une convention de partenariat avec l'AGEFIPH⁵, puis en 2009 avec les organisations syndicales représentatives, les tout premiers accords Handicap de la profession. Le taux d'emploi de

¹ Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances

² Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 « pour le plein emploi »

³ Tels que définis à l'article L5212-13 du Code du Travail

⁴ Source : Etude « Emploi et chômage des personnes handicapées - Tableau de bord national - Premier Semestre 2025 » de l'Observatoire de l'emploi et du Handicap

⁵ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Travailleurs Handicapés³ au sein du personnel permanent n'était alors que de 0,6 %. Grâce à une mobilisation continue et à des actions concrètes, ce taux atteint aujourd'hui 5,4 % (en 2024), illustrant la détermination de Manpower France à se rapprocher de l'objectif légal de 6 %.

Cet engagement ne se limite pas à une obligation : il constitue un axe stratégique de la politique Ressources Humaines de l'entreprise et de sa démarche d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Aussi, les Parties ont fait le choix d'opter pour une approche globale et inclusive, qui agit à la fois sur le recrutement et sur l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel.

Avec ce nouvel accord, les signataires réaffirment leur volonté d'aller plus loin et d'inscrire dans la durée une ambition forte : faire de l'emploi des Travailleurs Handicapés³ une réalité durable et partagée, au bénéfice de tous.

1. Champ d'application et bénéficiaires de l'accord

Les mesures prévues aux termes du présent accord en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés s'appliquent à l'ensemble des salariés permanents de la société Manpower France, quel que soit leur type de contrat, bénéficiant de l'obligation d'emploi instituée par l'article L5212-2 du Code du travail, et ayant transmis à l'entreprise la copie d'un justificatif attestant de ce bénéfice.

Ces bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'article L5212-13 du Code du travail :

- personnes disposant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- personnes victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- personnes titulaires d'une carte d'invalidité ou « mobilité inclusion » avec mention « invalidité » ;
- personnes bénéficiant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;
- personnes titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- personnes 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 ;
- personnes mentionnées aux articles L394, L395 et L396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

2. Leadership et Gouvernance

L'inclusion en générale et celle des personnes handicapées en particulier sont portées au plus haut niveau de l'entreprise. La direction générale en fait un élément clé de la stratégie de l'entreprise et un levier de performance globale.

Notre politique Handicapable[®] s'inscrit pleinement dans la stratégie RSE/ESG⁶ « Working to Change the World »⁷ portée par le groupe et dont l'Humain est un pilier : celle-ci vise à transformer le monde du travail pour un impact social durable, notamment en luttant contre les discriminations et en encourageant la diversité, l'égalité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance.

Animation et pilotage au niveau national

Afin de garantir une approche cohérente, lisible et efficiente de sa politique globale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, la société Manpower France confie la mise en œuvre de cette politique à deux directions complémentaires : la Direction des Ressources Humaines, en charge des salariés permanents, et la Direction Talents, en charge des salariés intérimaires. Ces deux entités agissent en coordination étroite afin de mutualiser les expertises, harmoniser les actions et assurer une communication unifiée. À ce titre, elles s'expriment conjointement sous l'appellation commune « Mission Handicap Manpower France », qui incarne l'engagement global de l'entreprise en matière d'inclusion, de maintien dans l'emploi et de promotion de la diversité.

La Mission Handicap Manpower France

La « Mission Handicap Manpower France » est garante de la bonne application du présent accord dont elle assure le pilotage du déploiement. Elle joue enfin le rôle d'interlocuteur expert pour l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise : salariés permanents et intérimaires, représentants du personnel, fonctions supports de l'entreprise (RH, formation, juridique, marketing, commerciales, communication, informatique...), services de santé au travail, clients...

La DRH de Manpower France est plus spécifiquement en charge de l'animation de la politique Handicap pour les salariés permanents, et donc de la mise en œuvre du présent accord.

Cette politique Handicap s'inscrit dans ses missions :

- d'acquisition, de fidélisation et d'accompagnement de la mobilité professionnelle des talents,

⁶ Responsabilité Sociale de l'Entreprise / Environnement Social et Gouvernance

⁷ « Travailler pour changer le monde »

- de développement des compétences,
- d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) visant à permettre à chaque salarié permanent d'exprimer pleinement son talent et de s'épanouir dans son travail.

La Mission Handicap dédiée aux salariés permanents est notamment en charge des prérogatives suivantes :

- Information et conseil aux salariés permanents : démarche de demande de RQTH ou de PCH (appareillages auditifs, aide au transport), orientation vers la hotline de soutien psychologique, information sur les dispositions de l'accord, proposition d'une pair-aidance (mise en relation d'un salarié nouvellement confronté à un handicap ou une maladie avec un salarié ayant eu un parcours de santé similaire, pouvant apporter un réconfort émotionnel, une compréhension profonde des difficultés rencontrées, et un partage d'expérience), participation à un rendez-vous de liaison...
- Maintien dans l'emploi des salariés permanents, notamment par le biais de l'aménagement de leur poste et de leurs conditions de travail : échanges avec le salarié, le médecin du travail, l'ergonome, le fournisseur de matériel, les services internes concernés (immobilier, DSI, RH...), suivi des aménagements, démarches administratives auprès de l'AGEFIPH...
- Sensibilisation et information des salariés permanents sur le thème du handicap et mise en avant de notre politique en la matière : communication interne (articles sur Planet, intranet/Espace RH, livret d'accueil, trame d'affichage obligatoire, guide syndical, organisation de conférences/webinaires...) et formation (PowerYou)
- Contribution à des communications externes : participation à la rédaction d'articles ou à des interviews, participation à des tables rondes...
- Développement d'initiatives pour favoriser le recrutement de Travailleurs Handicapés en lien avec le Service de la DRH chargé du recrutement
- Formalisation et amélioration continue des outils et process associés à la Mission Handicap
- Production des bilans pour la partie personnel permanent : bilan annuel de l'accord, bilan trimestriels CSSCT, réunions-bilans avec l'AGEFIPH dans le cadre de la convention de services
- Gestion administrative : suivi des fins de validité de RQTH, envoi d'un mail de mise à disposition de la Mission Handicap aux salariés ayant transmis leur justificatif de reconnaissance Travailleur Handicapé ou dont la reconnaissance arrive à expiration, récupération des attestations auprès des établissements du secteur protégé ou adapté, organisation de l'opération DuoDay...

Les salariés permanents peuvent initier une prise de contact avec la Mission Handicap qui leur est dédiée en adressant un mail à mission.handicap.permanent@manpower.fr.

Les Référents Handicap régionaux et secteurs

Les Responsables Régionaux Talents et Compétences (RRTC) et les Responsables Talents et Compétences Secteur (RTCS) contribuent directement au déploiement de la politique handicap de l'entreprise en qualité de Référents Handicap sur leur périmètre.

Si leur expertise Talents les conduit à jouer un rôle plus opérationnel dans l'animation de la politique Handicap intérimaires, ils constituent, de par leur proximité avec le terrain, des relais d'information sur les engagements de l'entreprise tant pour les salariés intérimaires que permanents, que ce soit auprès des Responsables d'agence (notamment en réunions de secteur), des équipes du réseau, des partenaires emploi ou des clients. Cette contribution favorise l'appropriation des enjeux handicap par les équipes locales et renforce la mobilisation collective au service de l'inclusion.

Mission complémentaire confiée à des salariés permanents

Si dans le cadre de l'entretien annuel, un salarié permanent sollicite une mission complémentaire en lien avec le handicap, et que cette demande est validée par sa hiérarchie, la Mission Handicap peut :

- soit l'aider à mettre en œuvre les actions de terrain qu'il souhaite initier,
- soit étudier la possibilité qu'il intervienne, dans le cadre d'une mission temporaire à définir, en support du RRTC ou du RTCS de sa zone géographique.

Points d'appui :

- A travers l'adhésion de ManpowerGroup au Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique (dit « Manifeste Inclusion ») et à la Charte de la diversité, la direction générale de Manpower France démontre son implication et contribue, aux côtés d'autres dirigeants engagés (par exemple, dans le cadre du « Café des dirigeants engagés » organisé par le Manifeste Inclusion), au débat d'idées et au partage de bonnes pratiques.
- Dans le cadre de l'animation de sa démarche RSE, ManpowerGroup met en place un Comité de pilotage qui se réunit tous les 2 mois et suit une feuille de route reprenant tous les chantiers RSE, notamment les actions menées en faveur de l'inclusion des Travailleurs Handicapés. Un état d'avancement des chantiers est présenté au Comité

exécutif du groupe tous les 4 mois, les Comités de direction de chaque marque, dont Manpower France, bénéficiant d'une présentation déclinée sur leur périmètre d'entreprise.

3. Culture et Valeurs

Notre politique Handicapable® peut s'appuyer sur une culture d'entreprise résolument tournée vers l'humain.

L'humain, et notamment l'attention portée à ses droits et à ses besoins fondamentaux, figure en bonne position dans le triptyque des valeurs historiques et fondatrices de Manpower France : « Les Hommes, l'Innovation, l'Expertise ».

En complément de ces valeurs, l'entreprise s'est dotée de principes (aussi appelés « Our standards ») visant à assoir une culture d'entreprise cohérente et positive, favorisant la confiance, le bien-être et la croissance professionnelle de tous ses collaborateurs ; parmi ces principes, celui du « Care » exige de chaque salarié qu'il prenne soin des autres et de lui-même.

Notre politique Handicapable® est également indissociable de valeurs éthiques profondément ancrées dans nos pratiques professionnelles (recrutement, gestion RH, management...), entre autres le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Point d'appui :

Manpower France fait de l'alignement culturel de ses salariés permanents un point d'appui et un facteur clé de succès de sa politique d'inclusion des personnes handicapées.

L'entreprise :

- communique régulièrement sur ses standards et notamment celui du Care,
- sensibilise tous ses salariés au Code de conduite et d'éthique professionnelle de l'entreprise et plus spécifiquement à la lutte contre les discriminations et le harcèlement,
- met à disposition de ses salariés permanents une ligne d'alerte éthique (alerteprofessionnelle@manpower.fr) pour signaler tout acte de discrimination ou de harcèlement dont ils se jugeraient victimes ou seraient témoins.

Engagements :

- Viser 100 % des salariés permanents de la société Manpower France formés à la lutte contre les discriminations,
- Etudier la possibilité de remplacer, dans PowerYou, les actuels modules de formation « Recruter sans discriminer » et « Reconnaître les critères discriminatoires » par un lien vers les modules du parcours de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion de la plateforme « Intérim inclusif » créée par la branche du travail temporaire.

Indicateurs de suivi :

- Pourcentage de salariés permanents ayant validé la formation,
- Rendre compte de l'éventuelle mise à disposition effective des modules de formation anti-discrimination de la plateforme « Intérim inclusif ».

4. Information et Sensibilisation

La sensibilisation des salariés constitue un axe clé de notre politique Handicapable® dans la mesure où elle contribue à :

- l'adhésion et au respect des valeurs de l'entreprise,
- la prise de conscience de nos obligations et responsabilités, tant individuelles que collectives, en matière de lutte contre les discriminations,
- l'acculturation au Handicap et plus généralement aux enjeux d'inclusion.

L'information des salariés est également essentielle pour promouvoir et faire connaître les engagements et actions de l'entreprise en matière d'inclusion des personnes handicapées.

Engagements :

Auprès de nos salariés permanents :

- Mise en avant des modules de formation de la plateforme « Intérim inclusif » (dispositif de branche) pour les sensibiliser aux problématiques d'emploi des Travailleurs

Handicapés, et plus généralement aux concepts de non-discrimination et d'inclusion ; sera étudier la faisabilité de créer, directement dans PowerYou, un lien vers la plateforme.

- Communication interne régulière et multisupports (livret d'accueil, Espace RH, intranet « Léo », « Espace RH », trame d'affichage obligatoire, Planet, 5' Chrono...) visant à faire connaître notre politique Handicapable® et l'existence de la Mission Handicap :
 - mise à disposition du présent accord sur Espace RH ;
 - possibilité pour tous les salariés permanents qui le souhaitent de rejoindre la communauté Viva Engage, baptisée « Communauté Handicapable », administrée par la Mission Handicap et proposant une information régulière sur le thème de l'emploi des personnes handicapées, avec un focus notamment sur la manière dont ce sujet est traité au niveau de Manpower France.
- Participation à l'opération « DuoDay » consistant à proposer à des demandeurs d'emploi ou des jeunes en situation de handicap une journée d'immersion professionnelle aux côtés de salariés permanents de Manpower France ; créée par le gouvernement et organisée chaque année à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), cette journée de mobilisation contribue à faire évoluer le regard des salariés sur le handicap.
- De manière spécifique, les Responsables Talents et Compétences régionaux et secteurs bénéficient, en tant que Référents Handicap sur leur périmètre, d'une action de sensibilisation au handicap et de mobilisation via le dispositif « Parcours TH » d'AKTO, opérateur de compétences des branches professionnelles des secteurs des services, dont celle du travail temporaire (cf. annexe 1).

Mise en avant de notre politique Handicapable® et de l'engagement de Manpower France en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés :

- auprès de nos salariés permanents à travers :
 - les livrets d'accueil destinés aux nouveaux entrants,
 - « Espace RH » (intranet de la DRH),
 - les présentations faites à l'occasion des « Rencontres RH » (rencontres et échanges sur le terrain entre les équipes RH et les équipes du réseau et du siège),
 - « Planet » (portail de communication de ManpowerGroup), notamment à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).
- auprès de nos partenaires, des candidats et du grand public en général via :
 - le site carrière « Manpower recrute pour Manpower »,
 - un kit de communication dédié à la SEEPH et mis à disposition sur CréaStore : bandeau de signature mail et visuels pour les réseaux sociaux,
 - le rapport RSE annuel de ManpowerGroup France ;

→ toute opportunité de communication externe et de prise de parole (interviews/articles de presse, colloques/tables rondes...)

Indicateurs de suivi : Rendre compte, pour l'ensemble des engagements listés ci-dessus, de l'effectivité de leur mise en œuvre.

5. Recrutement inclusif

La diversité de nos salariés permanents à travers l'inclusion de Travailleurs Handicapés, repose en premier lieu sur notre capacité à attirer des talents porteurs de handicap et à leur offrir les conditions d'un accueil et d'une évaluation respectueuses de leur singularité, et adaptées leurs besoins spécifiques.

Lorsque des besoins sont identifiés (par exemple, dans le cas de candidats sourds ou malentendants, aveugles ou malvoyants, neuro-atypiques ou encore atteints de troubles dys...), nos Consultants Talent acquisition recherchent avec et pour le candidat les adaptations nécessaires (ex. : entretien en visioconférence, possibilité d'être accompagné, recours à un interprète en langue des signes...). Ils peuvent également faire appel aux conseils et à l'appui de la Mission Handicap.

Engagements :

- Sensibilisation au handicap des Consultants Talent acquisition afin de leur permettre d'adopter une posture vigilante et bienveillante tout au long du processus de recrutement :
 - mise à leur disposition de la fiche « Bien accueillir les personnes handicapées » conçue par le Ministère de la transition écologique et solidaire (cf. annexe 2) ;
 - obligation de suivre les 3 premiers modules de formation de la plateforme « Intérim inclusif » : « Les fondamentaux du handicap au travail », « Handicap au travail et recrutement », « Les différents types de handicap ».
- Afin d'inciter les candidats handicapés à postuler aux offres d'emploi internes de Manpower :
 - intégration, en automatique, dans toutes nos offres d'emploi (postes à pourvoir chez Manpower ou chez nos clients) de la mention d'ouverture ainsi rédigée : « Notre offre est handi-accueillante, embrassant la diversité des talents ! »,

- demande de certification « Employeur handi-engagé » auprès de France Travail dès que possible et après validation auprès de France Travail de la faisabilité. Dans le cadre du dispositif « Handimatch », France Travail ou Cap Emploi établissent, sur la base d'un diagnostic, qu'un employeur peut être considéré comme « handi-engagé », autrement dit mobilisé en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés. Cette certification permet :
 - o que les offres d'emploi publiées par l'entreprise sur le site de France Travail soient assorties d'une pastille « Employeur handi-engagé » incitant les candidats à mettre en avant leur statut de Travailleur Handicapé lorsqu'ils postulent,
 - o à l'entreprise d'identifier dans la CVthèque de France Travail les demandeurs d'emploi reconnus Travailleurs Handicapés.
 - export automatisé de toutes nos offres sur le site internet de l'AGEFIPH, premier jobboard, en France, dédié aux Travailleurs Handicapés,
 - possibilité pour les candidats de nous informer de leur statut de Travailleur Handicapé lorsqu'ils postulent sur le site carrière « Manpower recrute pour Manpower »,
 - mobilisation de partenaires (écoles, France Travail, Cap Emploi, Missions locales, associations...) dans le cadre de la campagne annuelle de recrutement des alternants,
 - actions de communication semestrielles, sur les comptes LinkedIn de l'entreprise et des Consultants Talent acquisition, mettant en avant que « Manpower recrute pour Manpower » des Travailleurs Handicapés.
- Recrutement de Travailleurs Handicapés avec pour objectif qu'il représente, chaque année, 1 % du flux d'embauches en CDI et contrat d'alternance. En ce qui concerne les Travailleurs Handicapés, les transformations de CDD ou contrat d'alternance en CDI seront comptabilisés comme un recrutement.

Indicateurs de suivi :

- Etat des lieux des engagements précités
- Nombre de Travailleurs Handicapés recrutés en CDI, CDD, contrat d'alternance et stage (transformations de contrat comprises)
- Part des recrutements de Travailleurs Handicapés dans le flux d'embauches en CDI d'une part (seront pris en compte, concernant les embauches de TH, les transformations de CDD ou contrat d'alternance en CDI) et en contrat d'alternance d'autre part

6. Adaptation des conditions de travail

Le handicap n'est pas une caractéristique intrinsèque de la personne, mais le résultat d'un manque d'accessibilité et d'adaptation de son environnement. Conformément à son obligation d'aménagement raisonnable⁸, Manpower France prend, sur la base des prescriptions de la médecine du travail, et dans la mesure du possible, les mesures appropriées pour permettre à ses salariés permanents de compenser leur handicap dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions (dans une démarche d'intégration, de maintien dans l'emploi ou d'adaptation aux évolutions technologiques) ou d'une formation.

Ces mesures peuvent prendre différentes formes : adaptations techniques du poste, de l'environnement de travail ou du véhicule à usage professionnel pour une meilleure accessibilité ou ergonomie, aides humaines, aménagement des horaires ou de l'organisation de travail...

Elles peuvent s'accompagner, si nécessaire, d'actions préalables ou complémentaires visant à renforcer leur efficacité : intervention d'un ergonomiste ou d'un job coach, mise en place d'un bilan fonctionnel, formation du salarié concerné, sensibilisation du manager et du collectif de travail, organisation de points entre le salarié concerné et la Mission Handicap...

Si ces mesures de compensation du handicap s'avèrent insuffisantes, et a fortiori lorsque le médecin du travail prononce une inaptitude totale au poste, une solution de reclassement est recherchée conformément aux dispositions du Code du travail.

Engagement :

- Maintien de la convention de services avec l'AGEFIPH permettant d'accélérer le traitement des dossiers de mobilisation de l'aide à l'Aménagement des Situations de Travail (AST). La Mission Handicap de Manpower France traite ces dossiers en coordination avec la Médecine du travail, les services RH du siège social et des directions régionales de Manpower, et le manager des salariés concernés. Pour ce faire, le salarié doit être reconnu Travailleur Handicapé ou avoir engagé une démarche de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Il doit aussi avoir donné son accord à la Mission Handicap pour que le service RH et son manager soit informés de sa situation de handicap. En effet, la Mission Handicap garantit aux salariés qui la sollicitent une totale confidentialité des échanges qu'ils entretiennent.

⁸ Cf. article L5213-6 du Code du travail + Guide « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable » du Défenseur des Droits de décembre 2017

Indicateur de suivi : Nombre d'aménagements de poste réalisés, chaque année, par la Mission Handicap au profit de salariés permanents reconnus Travailleurs Handicapés

7. Achats inclusifs auprès du STPA

Dans le cadre de sa politique Handicapable® et plus largement RSE, Manpower s'engage à développer le volume de ses achats responsables et inclusifs auprès d'établissements du secteur de travail protégé et adapté (entreprises adaptées et établissements et services d'aide par le travail) et des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).

Manpower entend ainsi soutenir indirectement l'emploi des 170 000 personnes handicapées en France qui exercent leurs compétences dans ce secteur.

Point d'appui :

- ManpowerGroup est membre du « Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive » et s'engage, à ce titre, à mettre sa puissance d'achats au service d'entreprises du secteur adapté et protégé. Dans le cadre de cette adhésion, les entreprises du groupe, dont Manpower, se voient convier chaque année à un « Forum des achats inclusifs » permettant notamment la mise en relation avec des entreprises du STPA.

Engagements :

- Sensibilisation de tous les acheteurs aux enjeux des achats auprès du STPA et aux moyens de les développer
- Diffusion de nos besoins d'achats sur la plateforme « Marché de l'inclusion »
- Développement des clauses sociales/d'insertion dans nos appels d'offres
- Participation, chaque année, au « Forum des achats inclusifs »

Indicateurs de suivi :

- Volume d'achats réalisé annuellement auprès du STPA

- Montant déductible de la contribution URSSAF résultant de ces achats, dans le cadre de notre Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH)

8. Soutien et Accompagnement social

Si leur situation de handicap s'accompagne d'une problématique sociale (budget, logement...), les salariés permanents de Manpower peuvent bénéficier de dispositifs d'aide et d'accompagnement ouverts à tous les salariés ou spécifiquement dédiés au Travailleurs Handicapés ou aux « aidants » d'un membre de leur famille en situation de dépendance en raison d'un handicap.

Manpower s'engage à mener des actions de communication ciblées pour faire connaître ces dispositifs à tous ses salariés, et à orienter, au cas par cas, les salariés en situation de handicap vers le ou les dispositifs répondant plus spécifiquement à leurs besoins.

Points d'appui :

- Possibilité d'orienter les salariés permanents, selon leurs besoins :
 - vers la Mission Handicap pour être accompagnés dans le cadre de la constitution d'un dossier de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou pour être informés, conseillés, orientés pour la mobilisation d'aides humains, techniques, au transport, à l'aménagement du domicile, ou de tout autre dispositif dédié aux personnes en situation de handicap (ex. : possibilités de départ anticipé à la retraite, prestation de compensation du handicap (PCH) de la MDPH, MaPrimeAdapt' de l'ANAH⁹ pour le financement de travaux d'adaptation du domicile...);
 - vers le Service Logement de Manpower France, par exemple pour une demande de logement adapté ou de prêt travaux ;
 - vers la Commission d'entraide du Comité Social et Economique (CSE) dont ils dépendent pour une demande d'aide financière ;

⁹ Agence nationale de l'habitat

- vers le service d'accompagnement social opéré par RESSIF et joignable par téléphone, en toute confidentialité, au 04.81.09.94.24, du lundi au vendredi, de 9H à 18H, hors jours fériés ;
- vers le dispositif de soutien psychologique le plus adéquat (IAPR, AON, AG2R La Mondiale, « Mon Soutien Psy ») afin de les aider à faire face à leur situation de handicap ou à celle d'un membre de leur famille, ainsi qu'aux conséquences de celle-ci sur le plan personnel et professionnel.

Le présent accord rappelle que :

- les salariés permanents reconnus Travailleurs Handicapés peuvent bénéficier, en fonction des dispositifs applicables au sein de l'entreprise, sur présentation d'un justificatif de reconnaissance, du financement à 100 % par l'entreprise de chèques emploi-service universel (CESU) ;
- les salariés atteints d'une affection de longue durée (ALD) ou d'une maladie grave nécessitant un traitement prolongé (au sens du 3° et du 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale) bénéficient d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé, dans les conditions mentionnées à l'article L1226-5 du Code du travail ;
- les salariés permanents de Manpower France devant faire face à la maladie grave et/ou situation de handicap d'un membre de leur famille peuvent bénéficier :
 - du financement à 100 % par l'entreprise de chèques emploi-service universel (CESU), en fonction des dispositifs applicables au sein de l'entreprise, sous réserve d'attester sur l'honneur, par écrit, de leur statut d'aidant familial ;
 - d'un accompagnement personnalisé dans le cadre du dispositif « Aux côtés des aidants » d'AG2R La Mondiale, joignable par téléphone, en toute confidentialité, au 01.41.85.96.52, du lundi au samedi de 9H à 18H, hors jours fériés.
 - des dispositions de l'accord d'entreprise du 1^{er} juin 2016, conclu à durée indéterminée, relatif au don de jours de repos aux salariés permanents aidant un proche malade (sous conditions d'éligibilité) ;
 - Les salariés peuvent bénéficier d'un congé spécifique de 5 jours ouvrables en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez leur enfant, sans condition d'âge de celui-ci, au sens de L. 3142-4 du Code du travail. Ce congé s'applique à tous les salariés, qu'ils soient titulaires d'un CDI ou d'un CDD, à temps plein ou à temps partiel, sans condition d'ancienneté.

Engagement :

Les salariés permanents peuvent bénéficier de 2 jours d'absence autorisée rémunérés par an, fractionnables, afin d'effectuer les démarches administratives auprès de la MDPH¹⁰ visant à obtenir ou renouveler une RQTH ; deux conditions pour cela : respecter un délai de prévenance suffisant et produire un justificatif attestant de la démarche.

9. Pilotage et Amélioration continue

Afin de mesurer le fruit de son engagement, Manpower suit, notamment par le biais de sa Mission Handicap, des indicateurs clés de performance relatifs à l'emploi et à la formation des Travailleurs Handicapés.

Dans une logique de pilotage et d'amélioration continue, ces indicateurs sont suivis par un ensemble de parties prenantes de l'entreprise, par les instances dirigeantes de l'entreprise, à commencer par la Direction générale, ainsi que par les instances représentatives du personnel.

Un certains d'entre eux parmi les plus significatifs sont publiés, à intervalles réguliers, dans :

- les bilans sociaux relatifs aux salariés permanents de Manpower France,
- les rapports RSE et de Durabilité (dans le cadre de la CSRD¹¹) de ManpowerGroup France dans une logique de communication interne et externe.

Par ailleurs, un bilan détaillé est présenté, chaque année, aux partenaires sociaux dans le cadre d'une commission de suivi dédiée au présent accord. Ce bilan regroupant l'ensemble des indicateurs définis l'accord est également transmis aux CSSCT¹². Un bilan intermédiaire sera présenté à la commission de suivi au cours de la première année de mise en œuvre de l'accord, au mois d'octobre 2026, et ce dans le cadre d'un format de réunion en visio-

¹⁰ Maison Départementale des Personnes Handicapées

¹¹ Corporate Sustainability Reporting Directive

¹² Commissions Santé, Sécurité et Condition de Travail

conférence. Cette dernière vise à permettre à la commission d'apprécier la dynamique de mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Enfin, dans une logique d'évaluation de ses services et d'amélioration continue, la Mission Handicap réalise, chaque année, une enquête de satisfaction auprès des salariés permanents qu'elle a accompagnés. Les résultats de cette enquête sont intégrés dans le bilan annuel présenté à la commission de suivi de l'accord.

Engagements :

- Constitution d'une Commission de suivi du présent accord, laquelle se réunira une fois par an pour une présentation du bilan annuel relatif à la mise en œuvre de l'accord. Elle se compose pour la Direction notamment d'un représentant de la Mission Handicap Manpower France, et pour les organisations syndicales représentatives de deux représentants maximum par organisation, étant entendu que le suivi des accords « Handicap » permanents et intérimaires font l'objet d'une seule et même commission. Cette dernière veille à la mise en œuvre des dispositions de l'accord, et peut formuler des préconisations pour l'atteinte des objectifs visés par celui-ci.
- Réalisation, chaque année, par la Mission Handicap d'une enquête de satisfaction auprès des salariés permanents qu'elle a accompagnés, et présentation des résultats de cette enquête à la Commission de suivi de l'accord.

10. Dispositions générales

10.1 - Durée et modalités de conclusion de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028. A son terme, il cessera de produire tout effet, sans qu'une tacite reconduction ne soit possible conformément aux termes de l'article L2222-4 du Code du travail.

Les parties reconnaissent et conviennent que la signature apposée par voie électronique, conformément aux dispositions de l'article 1367 du Code civil et au règlement (UE) n° 910/2014 dit eIDAS, produit les mêmes effets et confère au présent accord la même force probante et valeur juridique qu'une signature manuscrite.

10.2 - Révision de l'accord

Les stipulations du présent accord peuvent être révisées, conformément aux dispositions de l'article L2222-5 du Code du travail.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre (à chacune des autres) partie(s) signataire(s) et comporter en outre l'indication des stipulations dont la révision est demandée et les propositions de remplacement.

La demande de révision ne pourra intervenir qu'au cours de la durée du présent accord et au plus tard trois mois avant l'expiration du présent accord.

Conformément à l'article L2261-7-1 du Code du travail, la validité d'un avenant de révision s'apprécie suivant les règles de droit commun.

10.3 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, en respectant un délai de préavis de trois (3) mois.

La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les articles L2222-6 et L2261-9 et suivants du Code du travail.

10.4 - Dépôt et publicité de l'accord

Conformément à l'article L2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord fait l'objet des règles de dépôt et de publicité prévues aux articles actuels L2231-5-1 à L2231-6, R2231-1-1 et D2231-2 et suivants du Code du travail.

Le présent accord sera déposé :

- sur la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>),

- en un exemplaire au Secrétaire Greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés via l'intranet de l'entreprise et dans la BDESE (base de données économiques sociales et environnementales) et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

Fait à Puteaux, le 1^{er} avril 2026, sous exemplaires électroniques.

Pour la société Manpower France
Frédéric SEGUY, DRH

Pour l'organisation syndicale CAT
Etienne JACQUEAU, DSC

Signé par :

Frédéric SEGUY

6B88FF56B3FF486...

Pour l'organisation syndicale CFDT
Anouar KENZEDDINE, DSC

Pour l'organisation syndicale CFE CGC
Tania DAUCHY, DSC

Signé par :

Anouar KENZEDDINE

95659407AEDD4FD...

DocuSigned by:

Tania DAUCHY

8E5D211FBD6E4CC...

Pour l'organisation syndicale UNSA
Sandrine VERDIER, DSC

Signé par :

Sandrine VERDIER

6269E73AAB0A498...

Annexes

Annexe 1 : Plan d'action de sensibilisation « Parcours TH » à destination des Responsables Talents et Compétences

Temps 1 : Temps flash (30 minutes) pour expliquer la démarche et l'engagement dans Parcours TH

Objectifs : faciliter le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, animer le sujet auprès des agences d'emploi de leur secteur, relayer les événements spécifiques organisés sur le territoire (Parcours TH, SAS, webinaires ...), créer le lien avec les partenaires ressources, mettre en dynamique les agences de leur secteur sur ce sujet

Temps 2 : Participation aux modules digitaux de la plateforme intérim inclusif (4 modules)

- Les fondamentaux du handicap
- Handicap au travail et recrutement
- Les clés de la relation client
- Le maintien dans l'emploi

Objectifs : permettre aux Référénts Handicap des secteurs d'obtenir un socle de connaissances de base sur le handicap en autoformation, et de promouvoir cette plateforme auprès des agences de leur secteur.

Temps 3 : Cohésion Handicap sur une demi-journée en présentiel (de préférence) ou en distanciel (animation par AKTO)

- Echanger sur les fondamentaux et les questions restants en suspens
- Aborder le handicap à travers des situations pratiques ou des problématiques récurrentes des agences

- Partager avec les partenaires sur les collaborations opérationnelles possibles /réfléchir à la mise en action
- Le Handicap et Manpower (en introduction ou en conclusion)

Intervenants :

- 2 Référents Handicap régionaux AKTO (avec l'appui du national)
- 1 Chargé d'études et développement de l'Agefiph en région (avec l'appui du national)
- 1 Représentant régional de Cap emploi

Annexe 2 : Fiche « Bien accueillir les personnes handicapées »

Bien accueillir les personnes handicapées

I. Accueillir les personnes handicapées

Voici quelques conseils généraux et communs à tous les types de handicap :

- ➔ Montrez-vous disponible, à l'écoute et faites preuve de patience.
- ➔ Ne dévisagez pas la personne, soyez naturel.
- ➔ Considérez la personne handicapée comme un client, un usager ou un patient ordinaire : adressez-vous à elle directement et non à son accompagnateur s'il y en a un, ne l'infantilisez pas et vouvoyez-la.
- ➔ Proposez, mais n'imposez jamais votre aide.

Attention : vous devez accepter dans votre établissement les chiens guides d'aveugles et les chiens d'assistance. Ne les dérangez pas en les caressant ou les distrayant : ils travaillent.

II. Accueillir les personnes avec une déficience motrice

1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes

- + Les déplacements ;
- + Les obstacles dans les déplacements : marches et escaliers, les pentes ;
- + La largeur des couloirs et des portes ;
- + La station debout et les attentes prolongées ;
- + Prendre ou saisir des objets et parfois la parole.



2) Comment les pallier ?

- ➔ Assurez-vous que les espaces de circulation sont suffisamment larges et dégagés.
- ➔ Mettez, si possible, à disposition des bancs et sièges de repos.
- ➔ Informez la personne du niveau d'accessibilité de l'environnement afin qu'elle puisse juger si elle a besoin d'aide ou pas.

III. Accueillir les personnes avec une déficience sensorielle

A/ Accueillir les personnes avec une déficience auditive

1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes

- + La communication orale ;
- + L'accès aux informations sonores ;
- + Le manque d'informations écrites.



2) Comment les pallier ?

- ➔ Vérifiez que la personne vous regarde pour commencer à parler.
- ➔ Parlez face à la personne, distinctement, en adoptant un débit normal, sans exagérer l'articulation et sans crier.
- ➔ Privilégiez les phrases courtes et un vocabulaire simple.
- ➔ Utilisez le langage corporel pour accompagner votre discours : pointer du doigt, expressions du visage...
- ➔ Proposez de quoi écrire.
- ➔ Veillez à afficher, de manière visible, lisible et bien contrastée, les prestations proposées, et leurs prix.

B/ Accueillir les personnes avec une déficience visuelle

1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes

- + Le repérage des lieux et des entrées ;
- + Les déplacements et l'identification des obstacles ;
- + L'usage de l'écriture et de la lecture.



2) Comment les pallier ?

- Présentez-vous oralement en donnant votre fonction. Si l'environnement est bruyant, parlez bien en face de la personne.
- Informez la personne des actions que vous réalisez pour la servir. Précisez si vous vous éloignez et si vous revenez.
- S'il faut se déplacer, proposez votre bras et marchez un peu devant pour guider, en adaptant votre rythme.
- Informez la personne handicapée sur l'environnement, en décrivant précisément et méthodiquement l'organisation spatiale du lieu, ou encore de la table, d'une assiette...
- Si la personne est amenée à s'asseoir, guidez sa main sur le dossier et laissez-la s'asseoir.
- Si de la documentation est remise (menu, catalogue...), proposez d'en faire la lecture ou le résumé.
- Veillez à concevoir une documentation adaptée en gros caractères (lettres bâton, taille de police minimum 4,5 mm) ou imagée, et bien contrastée.
- Certaines personnes peuvent signer des documents. Dans ce cas, il suffit de placer la pointe du stylo à l'endroit où elles vont apposer leur signature.
- N'hésitez pas à proposer votre aide si la personne semble perdue.

IV. Accueillir des personnes avec une déficience mentale**A/ Accueillir des personnes avec une déficience intellectuelle ou cognitive****1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes**

- + La communication (difficultés à s'exprimer et à comprendre) ;
- + Le déchiffrement et la mémorisation des informations orales et sonores ;
- + La maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul ;
- + Le repérage dans le temps et l'espace ;
- + L'utilisation des appareils et automates.

2) Comment les pallier ?

- Parlez normalement avec des phrases simples en utilisant des mots faciles à comprendre. N'infantilisez pas la personne et vouvoyez-la.
- Laissez la personne réaliser seule certaines tâches, même si cela prend du temps.
- Faites appel à l'image, à la reformulation, à la gestuelle en cas d'incompréhension.
- Utilisez des écrits en « facile à lire et à comprendre » (FALC).
- Proposez d'accompagner la personne dans son achat et de l'aider pour le règlement.

B/ Accueillir des personnes avec une déficience psychique**1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes**

- + Un stress important ;
- + Des réactions inadaptées au contexte ou des comportements incontrôlés ;
- + La communication.

2) Comment les pallier ?

- Dialoguez dans le calme, sans appuyer le regard.
- Soyez précis dans vos propos, au besoin, répétez calmement.
- En cas de tension, ne la contredisez pas, ne faites pas de reproche et rassurez-la.

Pour en savoir plus sur la manière d'accueillir une personne handicapée :
<http://www.developpement-durable.gouv.fr/Bien-accueillir-les-personnes.html>

Conçu par la DMA en partenariat avec :
 APAJH, COCE, CFP5AA, CGAQ, CGPME, FCD, SYNHORCAI, UMIH, UNAFEL.

Conception - Réalisation : M ES-NC/USJ/SFSU/ALU2/Reine Cordelle