

NOTRE POLITIQUE HANDICAP

“Le handicap est aujourd’hui au cœur des préoccupations de France Certification. Il est dans toutes nos valeurs et pris en compte au quotidien.”



Sandrine,
référente handicap
chez France Certification

HANDICAP ET VALEURS



Partage : notre référente handicap sensibilise et communique régulièrement sur les questions de handicap. Une veille est réalisée et la réglementation est prise en compte au quotidien.



Bienveillance : c'est une valeur fondamentale quand on aborde le handicap. Nos salariés sont à la fois bienveillants envers eux-mêmes, envers chaque collègue et envers chaque client. Nous nous engageons à favoriser une culture d'inclusion où chaque personne est valorisée et à sa place, parce que c'est avant tout l'humain qui compte.



Adaptabilité : dès la prise de commande, le handicap est pris en compte, notamment dans le cadre des formations dans le respect du référentiel Qualiopi. Nos consultants sont également sensibilisés dans la prise en compte des capacités de chaque stagiaire et ce en fonction des handicaps et besoins d'aménagements communiqués. Pour les salariés, des actions d'adaptabilités sont mises en œuvre le cas échéant et selon les besoins de chacun.



Confiance : le climat de confiance envers la Direction, le service RH et la référente handicap permettent à chacun de se confier sans peur du jugement d'autrui. Un vrai partenariat entre ces trois acteurs s'est créé et ce dans le but d'accompagner chacun à s'épanouir sans avoir peur des répercussions.



Compétence : chez FCERT, toutes les compétences sont valorisées. Nous multiplions nos compétences pour en faire des forces, quels que soient les handicaps et incapacités de chacun.

EN ROUTE POUR UNE POLITIQUE HANDICAP RÉUSSIE !

Cette politique ne pourrait être une réussite sans les éléments suivants :



Carole, Responsable des ressources humaines

- ❑ L'accessibilité à nos locaux et chez nos clients
- ❑ l'adaptation des postes de travail physiques et numériques
- ❑ la formation de chacun sur le handicap et aux nouvelles technologies
- ❑ la sensibilisation des équipes au quotidien
- ❑ le recrutement inclusif
- ❑ le maintien dans l'emploi.

Ainsi, pour prendre ce virage de l'inclusion, nos axes de progrès sont les suivants :

- ❑ Communiquer sur notre politique inclusive et ce, dès la première étape de recrutement, en passant par l'intégration puis quotidiennement
- ❑ Sensibiliser de manière plus régulière les différents acteurs de l'entreprise
- ❑ Avoir davantage d'achats auprès du milieu adapté et protégé

Éléonore, Directrice Générale de France Certification



- ❑ Améliorer notre OETH (*obligation d'emploi des travailleurs handicapés*)
- ❑ Adapter davantage les postes de travail, notamment en tissant des partenariats
- ❑ Participer aux challenges relatifs au handicap et notamment en participant aux duodays
- ❑ Travailler davantage le rôle de la référente handicap en réalisant davantage d'actions dans cette fonction