

Politique Handicap

Version Septembre 2024

Chez Centreon, nous plaçons l'humain au cœur de notre stratégie et nous croyons que la diversité est une source d'innovation et de richesse collective. Notre Politique Handicap s'inscrit dans cette vision en promouvant un environnement de travail inclusif et accessible pour tous. Nous nous engageons à soutenir les collaborateurs en situation de handicap, en leur offrant les conditions nécessaires pour qu'ils puissent s'épanouir professionnellement et contribuer pleinement à la réussite de l'entreprise.

Cet engagement se traduit par des actions concrètes visant à garantir l'égalité des chances, l'adaptation des postes de travail, la sensibilisation de nos équipes et la création d'un cadre de travail bienveillant et respectueux. À travers cette politique, Centreon réaffirme son rôle en tant qu'acteur responsable et solidaire, tout en encourageant une culture d'entreprise fondée sur la diversité, l'inclusion et l'excellence.

Centreon s'engage à construire et à revoir une fois par an une feuille de route sur les différentes actions à mener en faveur des personnes en situation de handicap.

"Chez Centreon, nous sommes convaincus que la diversité est une richesse et que l'inclusion des personnes en situation de handicap est essentielle à notre développement. Notre Politique Handicap reflète cet engagement en créant un environnement où chacun peut exprimer pleinement son potentiel, sans barrière. En favorisant l'accessibilité, la bienveillance et l'accompagnement, nous contribuons à une culture d'entreprise plus forte, solidaire et tournée vers l'avenir."

Julien Mathis
CEO et Co-fondateur



Le saviez-vous ?

- 80% des handicaps sont invisibles
- 85% des handicaps sont acquis au cours de la vie

Développer une culture propice à l'emploi des personnes en situation de handicap

Pour que notre politique handicap soit véritablement efficace, il est crucial d'instaurer une culture d'entreprise inclusive, où chaque collaborateur se sent respecté et valorisé. Pour y parvenir, nous mettons en place plusieurs actions concrètes.

Politique de recrutement inclusive

Centreon s'engage à garantir l'égalité des chances dès le processus de recrutement. Nos offres d'emploi sont conçues pour être accessibles à tous, et nous veillons scrupuleusement à ce que nos pratiques de recrutement soient exemptes de toute forme de discrimination, directe ou indirecte, envers les personnes en situation de handicap (se référer à notre politique recrutement).

Référent handicap

Un référent handicap, volontaire et spécialement formé, est désigné pour accompagner à la fois les collaborateurs et les candidats en situation de handicap. Ce référent est disponible via une adresse de contact dédiée (handicontact@centreon.com). Il a pour mission de répondre aux questions, de servir d'interface avec les ressources humaines et le CSE, et de participer à la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sur les enjeux liés au handicap.

"Je suis profondément attachée à l'idée que chaque personne mérite de se sentir égale, valorisée et à l'aise dans son environnement de travail. D'un naturel jovial et bienveillant, je souhaite contribuer à la création d'un espace où chacun peut s'épanouir pleinement et profiter de la vie dans les meilleures conditions possibles. Ce rôle est essentiel pour moi car il reflète des valeurs que je partage : l'inclusion, le respect et l'humanité. Je suis déterminée à œuvrer pour un cadre de travail plus solidaire et harmonieux pour tous."

Kübra Aktar

Presales Engineer et Référente Handicap



Sensibilisation des salariés

Centreon organise régulièrement des actions de sensibilisation au handicap, en collaboration avec des associations et des organismes spécialisés. Ces actions incluent des interventions, des ateliers interactifs et des campagnes de communication internes visant à accroître la compréhension à l'égard des personnes en situation de handicap.

Sensibilisation et formation des managers et recruteurs

Une sensibilisation spécifique au handicap est intégrée dans le processus d'onboarding des managers, avec l'appui des ressources humaines. Cette sensibilisation est renforcée par des formations régulières pour les managers et recruteurs, afin de leur fournir les outils nécessaires pour adopter les meilleures pratiques dans l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.

L'objectif étant de faire monter en compétences les managers et les recruteurs sur les thématiques liées à la gestion du handicap au travail et du maintien en emploi afin qu'ils puissent prendre les meilleures décisions le cas échéant.

LES FAMILLES DE HANDICAP



Handicap moteur

Lombalgie, TMS, rhumatisme, malformation, paralysie, AVC... Les personnes handicapées moteur rencontrent des difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes. Elles ont parfois des difficultés à oraliser.



Maladies invalidantes

Hypertension, insuffisance cardiaque, diabète, allergie, eczéma, cancer, épilepsie... Les maladies invalidantes entraînent une restriction d'activité en termes de mobilité ou de quantité de travail à fournir, en durée ou en intensité.



Handicap psychique

Névrose, TOC, phobies, addictions, dépression, ces différents troubles se caractérisent par des efforts permanents pour s'adapter et entrer en relation avec les autres ou des difficultés de concentration.



Le saviez-vous ?

Moins de 5 % des personnes touchées par une déficience motrice se déplacent en fauteuil roulant.



Handicap auditif

Acouphène ou surdité légère à profonde, la perte auditive totale est rare. Le handicap auditif se caractérise par une difficulté voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole.



Handicap mental

Trisomie 21, syndrome x fragile... Le handicap mental se traduit par des difficultés de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décision.



Handicap cognitif

Troubles de déficit de l'attention, hyperactivité, troubles DYS, troubles du spectre autistique... Le handicap cognitif se caractérise par l'altération des processus cérébraux permettant d'acquérir et de traiter les informations.



Handicap visuel

Myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme... Le handicap visuel a de nombreuses origines (congénitale, due à une maladie ou un accident). Il se caractérise par une perte de l'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à la cécité.

Faciliter le recrutement et l'intégration pérenne des personnes en situation de handicap

Pour assurer une intégration réussie et durable des personnes en situation de handicap, nous avons mis en place plusieurs dispositifs qui favorisent à la fois leur recrutement et leur maintien dans l'emploi.

Aménagement des postes de travail

Centreon collabore étroitement avec la médecine du travail et l'AGEFIPH pour adapter les postes de travail aux besoins spécifiques de chaque collaborateur en situation de handicap. Cette démarche inclut l'évaluation ergonomique et l'ajustement des équipements pour garantir un environnement de travail optimal.

Accessibilité des locaux

Nos locaux sont entièrement conformes aux normes d'accessibilité, avec des infrastructures adaptées, des ascenseurs et des bâtiments conçus pour répondre aux besoins des personnes à mobilité réduite. De plus, nos bureaux sont facilement accessibles via les transports en commun, notamment la ligne de métro 14 et le tram T3a.

Adaptation des conditions de travail

Au-delà des aménagements de poste, nous restons attentifs aux besoins spécifiques de chaque collaborateur en situation de handicap et sommes prêts à envisager des ajustements supplémentaires, tels que l'élargissement des possibilités de télétravail ou l'aménagement des horaires en fonction des nécessités individuelles.

Publication des offres sur des sites spécialisés

Nous publions systématiquement nos offres d'emploi sur des plateformes dédiées au recrutement de personnes en situation de handicap, tel que l'espace emploi de l'AGEFIPH. Cette démarche nous permet de toucher un large éventail de candidats qualifiés en situation de handicap.



Accueillir des étudiants en alternance ou stage en situation de handicap

Centreon s'engage à offrir des opportunités aux étudiants en situation de handicap, qu'il s'agisse de stages ou de contrats en alternance. Centreon recherche activement à construire et entretenir des relations avec les écoles et centres de formation spécialisés handicap correspondant aux métiers de l'entreprise.

Accueillir de nouveaux collaborateurs en situation de handicap

Pour chaque nouveau collaborateur en situation de handicap, un programme d'intégration structuré et proactif est mis en place. Dès l'embauche, le service des ressources humaines assure un accompagnement personnalisé avec des prises de contact régulières pour anticiper et organiser les aménagements nécessaires. Ce processus est soutenu par un système de parrainage interne, "Centreon Buddy", où un collaborateur expérimenté guide le nouveau venu, facilitant ainsi son intégration, assurant son bien-être et garantissant une transition réussie dans son nouvel environnement de travail.

Confidentialité

Les informations relatives au handicap d'un collaborateur, qu'elles soient communiquées lors du recrutement ou au cours de l'emploi, sont traitées avec la plus grande discrétion. Seules les personnes strictement nécessaires à l'aménagement des conditions de travail ou au soutien du collaborateur auront accès à ces informations.

Centreon s'engage à informer clairement les collaborateurs sur l'utilisation de leurs données personnelles relatives au handicap. Aucune information ne sera partagée ou utilisée sans le consentement explicite du collaborateur concerné, sauf dans les cas prévus par la loi.

Les informations concernant le handicap sont accessibles uniquement aux ressources humaines, au référent handicap et aux managers directement impliqués, dans la mesure où cela est nécessaire pour mettre en place des aménagements spécifiques. Toute personne ayant accès à ces informations est tenue à une obligation stricte de confidentialité.

"Recruter et accueillir des personnes en situation de handicap, c'est non seulement promouvoir la diversité, mais aussi enrichir notre entreprise de talents uniques qui renforcent notre capacité à innover et à grandir ensemble."

Amélie Castello
Talent Acquisition Manager



Encourager l'évolution professionnelle et préserver l'employabilité

Pour assurer l'épanouissement professionnel des collaborateurs en situation de handicap, Centreon met en place des mesures spécifiques visant à soutenir leur développement de carrière et à préserver leur employabilité.

Aménagements continus des postes de travail

Centreon s'engage à adapter les postes de travail en fonction des besoins évolutifs des collaborateurs tout au long de leur carrière. Le matériel et les ressources nécessaires sont fournis pour garantir une performance optimale dans des conditions de travail adaptées.

Évolution professionnelle sans discrimination

L'évolution professionnelle chez Centreon est exclusivement fondée sur les compétences et les performances. Centreon veille à ce que les collaborateurs en situation de handicap aient les mêmes opportunités de développement de carrière que l'ensemble de nos salariés, sans aucune forme de discrimination.

Jours rémunérés pour rendez-vous médicaux liés au handicap

Les collaborateurs titulaires d'une RQTH bénéficient de 5 jours rémunérés par an pour se rendre à des rendez-vous médicaux en lien avec leur handicap. Cette mesure leur permet de gérer leur santé de manière proactive sans compromettre leur présence au travail.



Le saviez-vous ?

Les collaborateurs qui souhaitent obtenir une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) peuvent effectuer les démarches nécessaires sur leur temps de travail. Centreon offre un accompagnement personnalisé, avec le soutien des ressources humaines et du référent handicap, pour faciliter ce processus.

Développer et optimiser les partenariats avec le secteur protégé et adapté

Centreon s'engage à renforcer ses partenariats avec le secteur protégé et adapté, en priorisant les achats auprès des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ainsi que d'autres structures spécialisées.

Achats auprès d'ESAT

Centreon s'investit dans l'acquisition de services fournis par les ESAT, tels que les massages de bien-être offerts par la société JOAM ou le tri des déchets assuré par la société GROOM. Centreon s'engage à intensifier ces initiatives dans les années à venir, renforçant ainsi sa collaboration avec le secteur protégé et adapté.

Renforcement des achats et partenariats

Afin de sensibiliser les équipes à l'importance de ces partenariats, des rappels réguliers seront diffusés via des communications internes, telles que des emails et des réunions avec les managers. Ces actions visent à systématiser l'intégration des achats de fournitures et de services auprès des ESAT dans nos pratiques quotidiennes, garantissant ainsi un engagement durable de Centreon en faveur du secteur protégé et adapté.

Partenariat avec les acteurs du secteur handicap

En collaboration avec les acteurs qui œuvrent pour l'intégration des personnes en situation de handicap tel que Cap Emploi ou l'Agefiph, Centreon adopte les meilleures pratiques pour mobiliser les ressources disponibles. Ce partenariat permet de renforcer l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap, en particulier en matière de maintien dans l'emploi et de progression professionnelle.



Ressources complémentaires

- [Qu'est-ce que le handicap ?](#)
- [Comment se comporter avec un collègue en situation de handicap ?](#)