

les Entreprises du médicament s'engagent

Accord de branche des entreprises du médicament en faveur
de l'emploi des personnes en situation de handicap

La personne et son parcours professionnel dans l'entreprise

Les Entreprises du médicament s'engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires visant à garantir l'insertion, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel.

- Le suivi mis en place intervient dès l'embauche du salarié en situation de handicap. Il vise à :
 - faciliter l'intégration de la personne dans l'entreprise ;
 - développer son employabilité et permettre son évolution professionnelle ;
 - anticiper toute inaptitude au poste et à assurer son maintien dans l'emploi.
- En cas de nécessité, l'adaptation au poste de travail doit être faite dans les meilleurs délais. Elle peut consister en des aménagements techniques et en des modalités de travail spécifiques (télétravail, aménagement d'horaires, travail déplacé...).

L'intégration dans l'entreprise

- Avant la prise de poste, l'avis du médecin du travail est sollicité.
- Un dispositif d'accompagnement est proposé et construit avec la personne. Il vise à faciliter son intégration et à identifier avec elle, le cas échéant, les aménagements nécessaires (techniques, humains, organisationnels...).
- Si besoin, l'étude de poste peut être confiée à des experts (service de santé au travail, ergonomes, experts hygiène sécurité environnement).
- L'intégration de la personne en situation de handicap suppose également la sensibilisation/formation de l'équipe accueillante (managers, collectif de travail...).
- Le dispositif de compensation du handicap mis en place fait l'objet a minima d'un suivi annuel. L'avis du médecin du travail peut être sollicité.

À savoir : en complément des aides HandiEM ou de droit commun, l'entreprise peut être amenée à compléter le financement d'équipement lié au handicap et facilitant l'emploi dans l'entreprise : aménagement de véhicules, fauteuils adaptés, écrans, logiciels...

La personne et son évolution professionnelle

- En cas d'incidence du handicap sur l'évolution professionnelle, des dispositifs spécifiques et personnalisés peuvent être envisagés :
 - coaching et formation adaptée ;
 - aides humaines et/ou techniques ;
 - recours au télétravail ;
 - bilan professionnel en lien éventuellement avec le conseil en évolution professionnelle, suivi psychologique...
- Dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise, un accompagnement est proposé aux personnes en situation de handicap. Des aides sont proposées en cas de mobilité professionnelle et/ou géographique.
- Par ailleurs les entreprises s'efforceront de rendre accessibles des outils notamment dans le cadre de projets numériques.

Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

- L'entreprise met en place toutes les actions de prévention visant à assurer le maintien dans l'emploi de ses salariés : interventions des services de santé au travail, formations internes pour sensibiliser sur la survenue de pathologies pouvant aboutir à un handicap...
- Elle est invitée à recourir à **une cellule pluridisciplinaire** pour prévenir la désinsertion professionnelle et pour gérer et accompagner les situations les plus complexes.
 - **En cas d'absence prolongée du salarié** à la suite d'un arrêt pour maladie ou accident, l'entreprise anticipe les modalités de retour en collaboration avec le service de santé au travail et le salarié. Elle fournit tous les efforts pour reclasser le salarié en risque d'inaptitude au poste en mobilisant des actions de formation, une étude ergonomique ou une adaptation du poste.
 - **En cas de licenciement pour inaptitude**, elle étudie, avec l'appui de HandiEM, la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de retour à l'emploi par un cabinet extérieur visant leur reclassement externe. Un accompagnement de « projet de vie » peut également être proposé par l'entreprise.