

SOUTIEN AUX EMPLOYÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Nom de l'entreprise : Accenture

Secteur d'activité : Activités de services administratifs et de soutien

Catégorie de l'entreprise : Grande Entreprise

Description de l'action

Très souvent, les entreprises sont soucieuses du bien-être de leurs employés et souhaitent souvent les aider à concilier 'Travail et Vie de famille'. Cependant, un autre type de soutien, auquel les entreprises pensent moins souvent, peut être apporté dans ce domaine du bien-être : le soutien de l'entreprise aux employés en situation de [handicap](#) qui souhaitent rester actifs dans l'entreprise, l'aide pour concilier 'Travail et Santé'.

C'est dans cette démarche-là, qu'Accenture a voulu proposer à un salarié en situation de [handicap](#), une solution pérenne afin de préserver sa santé tout en préservant le côté social qu'apporte une activité salariée.

Contexte

Un salarié en situation de [handicap](#) ne pouvait plus occuper son poste de consultant à temps plein du fait de sa pathologie (mucoviscidose). Il avait besoin de davantage de temps pour ses traitements et cela ne coïncidait plus avec un rôle à plein temps.

Accenture a cherché une solution qui permettrait à son employé de pouvoir se libérer du temps afin d'effectuer les traitements nécessaires tout en continuant à exercer une activité professionnelle intéressante et motivante au sein d'Accenture.

Approche

Des discussions entre l'employé, les Ressources Humaines et la direction ont permis de déterminer les besoins de l'employé, le degré d'implication de l'entreprise dans ses démarches selon le souhait de l'employé, et la faisabilité ou non de certaines options.

Il a été convenu que l'employé souhaitait continuer à travailler, mais à un rythme de travail moins soutenu, en gardant un revenu plus ou moins équivalent et que les Ressources Humaines d'Accenture avaient pour mission de gérer de manière personnalisée cette situation en collaboration avec l'employé.

Après plusieurs mois de démarches faites par les RH et l'employé, le salarié vient d'obtenir un reclassement professionnel avec ajustement de son temps de travail, lui permettant de se libérer du temps pour prendre soin de sa santé, ce qui correspond aux attentes initiales de l'employé.

Objectifs

Sur le long terme, l'objectif est de continuer à faire en sorte que l'employé puisse allier sa vie personnelle et son travail de la meilleure façon possible, mais puisse également continuer à progresser et s'épanouir professionnellement, indépendamment de la maladie, au même titre que tout autre employé Accenture.

Sur le court terme, Accenture souhaite rassembler les points de contacts, informations, et démarches effectuées afin de capitaliser sur cette expérience pour supporter encore plus efficacement d'autres potentiels employés dans une

situation semblable à l'avenir.

Impact

D'un point de vue du travail, l'impact direct de l'exécution de cette démarche a été une réduction de 50% du régime du travail de l'employé, lui permettant d'avoir plus de temps pour s'occuper de sa santé.

D'un point de vue rémunération, si le reclassement interne a entraîné une diminution de la rémunération, le salarié a le droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération. Cette demande d'indemnité a aussi été faite afin que le salarié conserve au maximum son revenu.

L'assurance pension et invalidité souscrite par Accenture pour ses employés est également sollicitée afin de soutenir financièrement l'employé.

« A faire »

- A la base, une excellente relation de confiance et une communication ouverte et claire entre l'employé et l'employeur est cruciale. Une personnalisation de la démarche tout en confidentialité est essentielle.
- Les démarches d'investigation ont été les plus longues et complexes. Un 'puzzle' d'informations à dû être réalisé afin de tirer des conclusions et propositions vers l'employé.

« Ne pas faire »

- Ne pas traiter tous les cas de manière similaire, il est important de comprendre, personnaliser la démarche et de s'adapter aux besoins de l'employé en situation de [handicap](#).