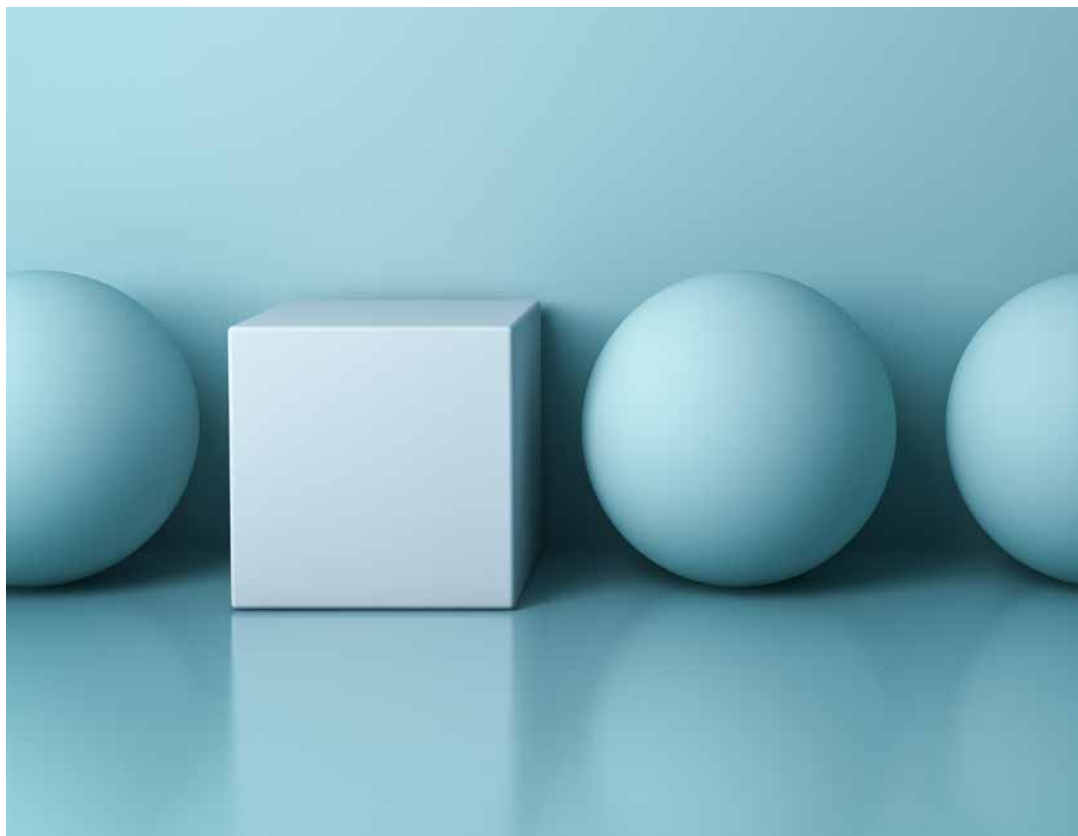
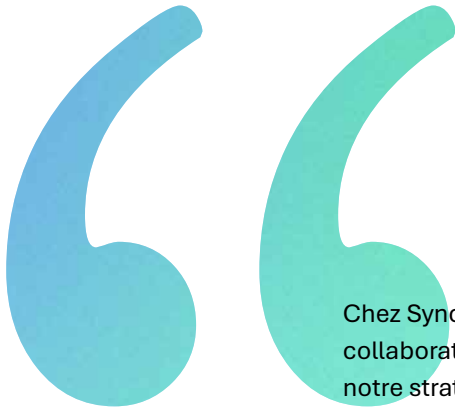


# LIVRET HANDICAP





Chez Synchrone, notre ambition est de mettre l'expérience collaborateur et le développement des compétences au centre de notre stratégie RH. Nous croyons que chaque collaborateur, quelles que soient ses situations ou ses particularités, doit pouvoir évoluer dans un environnement qui reconnaît ses talents et lui offre les moyens de se développer pleinement.

L'inclusion des personnes en situation de handicap fait partie intégrante de cette approche. Elle ne se limite pas à un engagement réglementaire : elle reflète notre volonté de construire des équipes diversifiées, capables de collaborer efficacement et de se soutenir mutuellement. Que vous soyez concerné personnellement, que vous accompagniez un proche, ou que vous soyez en chemin vers la reconnaissance d'un handicap, ce guide a été conçu pour vous fournir des repères, des conseils pratiques et des ressources adaptées à chaque étape.

Chaque initiative que nous mettons en place vise à créer un environnement où chacun peut apprendre, progresser et s'épanouir. Dans notre activité de conseil, où l'expertise et la collaboration sont essentielles, favoriser l'inclusion et la diversité permet de renforcer la cohésion, le partage de compétences et la réussite collective.

Notre objectif est clair : permettre à tous les collaborateurs de se sentir soutenus, valorisés et capables de donner le meilleur d'eux-mêmes, quelles que soient leurs situations personnelles. Ensemble, faisons de l'inclusion un levier concret pour l'épanouissement professionnel et le développement des compétences de chacun.



**Sophie CORREIA,**  
Directrice des Ressources Humaines

## Préface de la DRH

P. 2

## Le Handicap en chiffres

P. 4

## Les différentes formes de Handicap

P. 5

## La politique insertion et inclusion Synchrones

P. 6-10

### Accord Handicap : un socle d'engagement solide et ambitieux

- Transformer notre approche du Handicap
- Favoriser l'emploi des personnes en situation de Handicap
- Mission Handicap
- La référente Handicap Synchrones

### Dispositifs, accompagnement et aménagements sur mesure

- Dispositifs innovants
- Accompagnement et aménagements sur-mesure

### Sensibilisation des salariés au Handicap

## Déclarer son Handicap

P. 11

Pourquoi déclarer son Handicap ?

Comment déclarer son Handicap ?

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 définit le Handicap de la façon suivante :

« Constitue un Handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »



### Chiffres clés en France



**7,6 millions** de personnes de 15 ans ou plus en situation de Handicap ou dépendantes



**7,5 %** de la population des 15-64 ans en situation de Handicap



**3 millions** de personnes bénéficient de la reconnaissance administrative de leur Handicap



**12 %** des personnes handicapées actives recherchent un emploi



**4,3 %** des travailleurs en France sont en situation de Handicap



**80 %** des Handicaps sont invisibles

Même s'il existe autant de situations de Handicap que de personnes concernées, il existe néanmoins six grandes familles de Handicap.

### Le Handicap moteur



Il recouvre l'ensemble des troubles entraînant une atteinte partielle ou totale de la motricité. Une lésion cérébrale ou de la moelle épinière peut être à l'origine de ce type de Handicap et entraîner une diminution ou une perte de motricité de plusieurs membres, une lombalgie, des troubles musculo-squelettiques, de l'arthrose, une sclérose en plaque, etc.

### Les maladies invalidantes



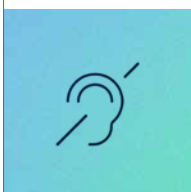
Il s'agit de maladies respiratoires, digestives, infectieuses (diabète, hémophilie, cancer...) qui peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes. Momentanées, permanentes ou évolutives, elles sont souvent d'origine respiratoire ou cardiovasculaire.

### Le Handicap visuel



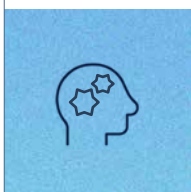
Il concerne les personnes aveugles, malvoyantes et daltoniennes (dans certains métiers). Il peut s'agir d'une vue restreinte, floue, parcellaire, ou encore d'une déficience de la perception des couleurs.

### Le Handicap auditif



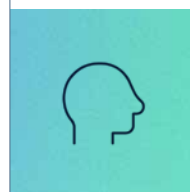
Il est caractérisé par la perte totale ou partielle de l'acuité auditive et peut s'accompagner du port d'une prothèse auditive ou d'une difficulté à oraliser.

### Le Handicap mental



Le Handicap mental, ou déficience intellectuelle se définit par une perturbation du développement mental, qui se trouve stoppé ou incomplet, et dont il résulte un déficit de capacités et d'intelligence. Selon son importance, un Handicap mental peut entraîner des troubles de l'apprentissage et du développement.

### Le Handicap psychique



Il touche particulièrement les personnes souffrant de troubles psychotiques et d'une limitation significative du fonctionnement intellectuel. Il peut entraîner des troubles du comportement et de l'adaptation sociale : dépression, névrose, psychose, etc.

A travers sa politique insertion et inclusion, Synchrone s'engage à développer l'emploi direct et indirect de personnes en insertion, mais également à poursuivre la sensibilisation des collaborateurs.

### Accord Handicap : un socle d'engagement solide et ambitieux

Synchrone a signé en février 2025 un accord en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de Handicap, entérinant son engagement en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances et donnant corps à sa Politique d'insertion et d'inclusion. Cet accord, qui a obtenu l'agrément de la part de la Direction du Travail, permet la mise en place d'actions concrètes, coordonnées par la Mission Handicap Synchrone, afin de répondre de manière ciblée et efficace aux besoins des salariés concernés.

#### TRANSFORMER NOTRE APPROCHE DU HANDICAP

Cet accord vise à établir des principes ambitieux et des actions concrètes pour transformer notre approche du Handicap. Nous nous engageons à promouvoir des pratiques innovantes, à lever les barrières, et à favoriser l'accès à des opportunités équitables.

Synchrone entend garantir une égalité des chances tout au long de leur vie professionnelle pour les personnes en situation de Handicap dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite d'une altération durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble invalidant.

#### FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les actions inscrites au cœur de l'accord en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de Handicap s'articulent autour de quatre thématiques :

##### RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

- Actions en faveur du recrutement de salariés en situation de Handicap
- Actions et moyens pour l'intégration de salariés en situation de Handicap

##### SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

- Actions auprès des salariés de l'UES Synchrone
- Actions auprès des parties prenantes externes

##### MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Accompagnement des salariés en situation de Handicap
- Égalité des chances
- Gestion et évolution de carrière

##### RELATIONS AVEC LES ACTEURS EXTERNES

- Sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté
- Mécénat de prestation





Conscients que la diversité est une richesse, Synchrone entend construire un environnement favorable à la réussite des personnes en situation de Handicap afin que chacun, quelle que soit sa situation, puisse s'épanouir pleinement et contribuer au développement de la société.

Un plan d'actions a été établi à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2025, avec entrée en vigueur immédiate de certaines actions, notamment en termes d'accompagnement des salariés en situation de Handicap. L'ensemble des engagements pris par Synchrone seront tenus et traduits en actions concrètes, conformément à un calendrier établi par la Mission Handicap selon le niveau de priorité de chaque action, pour les salariés de l'UES Synchrone et pour le développement de la société.



Notre politique insertion et inclusion vise également à combiner nos ressources, notre expertise et notre réseau d'entreprises partenaires pour maximiser l'impact de nos actions. Aux côtés de nos partenaires, les sociétés INZERTY, DSI et ARCESI, nous nous engageons à mettre en place des mesures concrètes qui favorisent l'accès à l'emploi dans notre secteur d'activité pour les personnes en difficulté.

## MISSION HANDICAP

La Mission Handicap Synchrone est composée de collaborateurs jouant un rôle prépondérant dans notre politique Handicap et engagés pour faire avancer les actions en faveur des personnes en situation de Handicap. Cette équipe a pour mission de coordonner et de mettre en œuvre les actions prévues dans l'accord Handicap.



**Céline PEREIRA**  
Référente  
Handicap



**Sophie CORREIA**  
Directrice des  
Ressources Humaines



**Romain MORINET**  
Responsable des  
Affaires Sociales



**Sarah DRAY**  
Responsable Marketing  
& Communication



**Romain POCHODAY**  
Responsable  
du Recrutement



**Sandra AMORY**  
Gestionnaire  
Achats

*“Nous sommes résolus à lutter contre les discriminations liées à l’emploi et à sensibiliser nos collaborateurs aux avantages d’une équipe diversifiée. En unissant nos efforts, nous souhaitons construire un environnement favorable à l’épanouissement professionnel de tous, où chaque individu a la possibilité de développer son potentiel.”*

### LA RÉFÉRENTE HANDICAP SYNCHRONE

La Référente Handicap est à l’écoute des salariés, elle est chargée de répondre à leurs questions, de les accompagner notamment dans leur démarche d’obtention de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), et de recueillir leurs besoins afin de mettre en place des solutions tel que l’aménagement de poste de travail, d’horaires, etc. Elle est également en lien avec la Médecine du travail afin de veiller au bon déroulement du suivi individuel renforcé des salariés.



**Céline PEREIRA**  
Référente Handicap UES Synchrone  
[pereira@synchrone.fr](mailto:pereira@synchrone.fr)  
04 42 16 44 30 / 07 76 18 43 78



## Dispositifs, accompagnement et aménagements sur mesure

Synchrone s'engage à accompagner les salariés en situation de Handicap tout au long de leur parcours professionnel. A travers des mesures concrètes et diversifiées, qu'elles soient administratives, médicales, financières ou psychologiques, Synchrone veille à offrir à chacun un environnement de travail adapté, respectueux et inclusif.

### DISPOSITIFS INNOVANTS

Synchrone propose des dispositifs innovants, conçus pour accompagner au plus près les collaborateurs en situation de Handicap, en tenant compte de leurs besoins spécifiques.

**6 demi-journées d'absence autorisées et payées par an**  
afin de procéder aux démarches administratives et médicales liées à la RQTH

**Aide financière jusqu'à 1000 €**  
permettant l'aménagement du domicile pour les salariés RQTH

**Accompagnement renforcé**  
de la référente Handicap afin de mettre en place un suivi individualisé

**4 demi-journées rémunérées complémentaires par an**  
pour les parents d'enfants en situation de Handicap jusqu'à l'âge de 20 ans

**Suivi médical renforcé**  
avec la Médecine du Travail, mise en place de mesures d'aménagement

### ACCOMPAGNEMENT ET AMENAGEMENTS SUR-MESURE

Les équipes RH sont en mesure de proposer différentes aides pour permettre une prise de fonction et une évolution sereine des salariés en situation de Handicap. Des aménagements et adaptations au Handicap sont proposés en lien étroit avec la Médecine du travail, et selon le besoin et la situation, avec des sociétés spécialisées en ergonomie.

#### Postes de travail

Equipements adaptés (chaises ergonomiques, bureaux ajustables, etc.)

#### Rythme de travail

Flexibilité des horaires et possibilité de télétravail renforcé

#### Missions et responsabilités

Réajustement des tâches en fonction des capacités du salarié

#### Prise en charge du transport domicile-travail

Financement (sous conditions) des modalités de transport

#### Matériel et logiciels spécifiques

Achat d'appareillages personnels et de logiciels spécifiques sur préconisation de la Médecine du travail

#### Gestion et évolution de carrière

Les salariés en situation de Handicap bénéficieront d'une évolution de carrière et de rémunération similaires et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Des entretiens spécifiques avec la Référente Handicap sont par ailleurs proposés tout au long de la carrière du collaborateur en situation de Handicap.

## Sensibilisation des salariés au Handicap

Au cœur de sa politique de diversité et d'inclusion, Synchrone sensibilise chaque année l'ensemble de ses salariés au Handicap en entreprise. Elle vise en ce sens deux objectifs : briser les tabous sur le Handicap en entreprise - souvent invisible - et encourager les salariés à se rapprocher des acteurs RH afin de bénéficier de l'accompagnement et des aides auxquelles ils auraient droit.

En 2025, Synchrone inscrit la sensibilisation de ses salariés comme axe d'action majeur au sein de son accord Handicap. Elle s'engage en ce sens sur un nouveau plan d'actions déployé dès le second semestre 2025.

### GUIDE HANDICAP

Le Guide Handicap, diffusé à tous les salariés de l'UES Synchrone, vise à les informer sur :

- les différents types de Handicap
- les démarches à effectuer
- l'accompagnement dans l'obtention ou le renouvellement d'une RQTH
- les dispositifs applicables au sein de l'UES SYNCHRONE
- les enjeux liés à l'inclusion
- les bonnes pratiques à adopter

*Date prévisionnelle de parution : décembre 2025*

### COMMUNICATION TRIMESTRIELLE SUR LA THÉMATIQUE DU HANDICAP

Synchrone déploie une communication trimestrielle sur la thématique du Handicap, visant à maintenir une sensibilisation régulière et à montrer l'implication constante de l'entreprise pour garantir l'égalité des chances et une meilleure intégration des personnes en situation de Handicap dans le milieu professionnel.

Cette publication permet de faire le point sur les actions menées, d'informer les collaborateurs sur les évolutions législatives ou les bonnes pratiques en matière d'inclusion, et de rappeler l'importance d'une gestion inclusive au sein de l'UES SYNCHRONE. Elle vise aussi à valoriser des témoignages de collaborateurs en situation de Handicap, permettant de briser le silence autour du Handicap, de valoriser l'autonomie et la résilience des personnes en situation de Handicap, et de renforcer la culture d'inclusion au sein de l'organisation.

*Date prévisionnelle de première parution : T4 2025*

### PROGRAMMES DE SENSIBILISATION À L'INCLUSION

Chaque année, Synchrone organise des campagnes de communication internes et des formations spécifiques pour sensibiliser ses collaborateurs à l'inclusion des personnes en situation de Handicap. Ces programmes sont conçus pour toucher l'ensemble des équipes, quelle que soit leur fonction, afin de déconstruire les préjugés et de favoriser un environnement de travail plus inclusif.

L'un des moments forts de cette démarche est la semaine européenne pour l'emploi des personnes Handicapées (SEEPH), durant laquelle Synchrone met en place des actions ciblées, telles que des conférences, des ateliers ou des jeux de sensibilisation. Ces événements sont des occasions de dialoguer et d'apprendre, en rendant les enjeux du Handicap plus visibles et plus tangibles.

### FORMATIONS ET SENSIBILISATIONS

Synchrone propose des formations et/ou des sensibilisations à ses collaborateurs et ses managers. Ces formations visent à prévenir les discriminations, les incompréhensions ou malentendus, à sensibiliser les équipes aux comportements à adopter, et à fournir des outils pour gérer de manière optimale des équipes diversifiées.

Levier fondamental pour garantir que chacun puisse contribuer pleinement aux objectifs de l'entreprise, les objectifs de ces sessions sont notamment d'apprendre à reconnaître les signes de discrimination et d'être en capacité de créer un environnement de travail propice à la collaboration, en tirant parti des particularités de chacun.

Si la déclaration d'un Handicap est une démarche personnelle, elle permet d'envisager plus sereinement la vie et la carrière au sein de l'entreprise. Elle ouvre droit à des aides et à des aménagements spécifiques, facilite les relations au travail et dissipe la confusion entre difficultés de santé et problèmes de compétences.

### Pourquoi déclarer son Handicap ?

**Accéder aux aides  
de l'Agefiph et  
de Synchron**

**Anticiper  
les difficultés  
en entreprise**

**Être accompagné  
dans sa carrière**

**Briser les tabous  
du Handicap**

Déclarer son Handicap, qu'il soit visible ou non, permet d'accéder à un certain nombre d'aides directes proposées par l'Agefiph (aménagement de véhicule ou aide au transport par exemple) et par Synchron (adaptation du poste de travail, prise en compte du Handicap dans la proposition de nouvelles missions...).

Au-delà de ces dispositifs, être connu et reconnu en tant que collaborateur en situation de Handicap permet d'anticiper des difficultés pouvant intervenir tout au long du parcours au sein de Synchron. Grâce à un suivi managérial adapté et à l'écoute de l'équipe des Ressources Humaines, la carrière d'un travailleur en situation de Handicap au sein de Synchron est envisagée, au même titre que celle des autres salariés, de manière sereine et sur le long terme.

Enfin, dans le cadre de son engagement RSE, Synchron tient à briser les tabous qui peuvent encore exister sur le Handicap en entreprise, et invite en ce sens ses salariés en situation de Handicap à participer à la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

### Comment déclarer son Handicap ?

Pour obtenir la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), vous devez déposer un dossier auprès d'une Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et d'y joindre un avis médical. Ce dossier sera ensuite examiné par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui s'occupera de statuer.

Si vous rencontrez une problématique de santé qui génère un risque réel et immédiat concernant votre maintien en emploi, vous pouvez également solliciter un rendez-vous auprès de la médecine du travail qui vous accompagnera dans vos démarches.

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans, elle peut être renouvelée selon les mêmes conditions que la première demande. Cependant, elle peut être attribuée à vie si votre Handicap ne peut pas évoluer favorablement.

Dès l'obtention de la RQTH, le salarié est invité à en informer la Direction des Ressources Humaines de Synchron et la Référente Handicap, afin de bénéficier s'il le souhaite d'un accompagnement spécifique et des aménagements prévus par la société.

#### LIENS UTILES

Pour en savoir plus sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et les aides proposées par l'Agefiph :

**Le site des MDPH :** [www.mdph.fr](http://www.mdph.fr)

**Le site de l'Agefiph :** [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

**SIMPLIFIEZ VOTRE QUOTIDIEN,  
DÉCLAREZ VOTRE HANDICAP**

**Vous souhaitez être accompagné(e) dans votre démarche  
RQTH et bénéficier des aides qui vous concernent ?**

N'hésitez pas à contacter Céline PEREIRA,  
référente Handicap de Sychrone : [pereira@sychrone.fr](mailto:pereira@sychrone.fr)

**Nous sommes à votre écoute !**

**sychrone**

Change is a collective game

Publié par Sychrone - 438 313 843  
R.C.S. Aix-en-Provence  
Crédit photos : Unsplash, AdobeStock  
Novembre 2025