

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

## L'entreprise et le recrutement

Sur la durée de l'accord, les Entreprises du médicament s'engagent à atteindre le taux d'emploi direct global de 4% de personnes en situation de handicap.

**L'accord prévoit la signature de 300 contrats par an d'ici fin 2025, soit un total de 900 contrats sur trois ans.**

- Pour développer l'emploi direct, les entreprises s'engagent à **mettre en œuvre un plan de recrutement**. Celui-ci privilégiera :
  - **les CDI et les contrats de plus de 6 mois continus** (CDD et contrats d'intérim) ;
  - **les contrats en alternance** particulièrement appropriés à la professionnalisation des jeunes et/ou des demandeurs d'emploi,
  - Les actions en direction des seniors en situation de handicap sont encouragées.
- Le plan de recrutement pourra également intégrer :
  - **l'accueil de personnes en situation de handicap en formation** sur une durée adaptée en fonction de leurs besoins ;
  - **l'accueil de stagiaires scolaires et universitaires** dans le cadre de leur formation initiale et professionnelle continue ;
  - **l'organisation de périodes de mise en situation professionnelle** pour des demandeurs d'emploi et la participation aux opérations de Duoday au niveau territorial.
- Une attention particulière sera portée aux **personnes intérimaires en situation de handicap** afin de pérenniser leur employabilité et **aux personnes ayant bénéficié d'un CDD dit « tremplin »** avec une entreprise adaptée.

**Les entreprises s'engagent à mobiliser les moyens nécessaires pour atteindre ces objectifs :**

- en initiant **au moins un partenariat avec une structure territoriale spécialisée** dans l'accompagnement de candidats en situation de handicap (Cap emploi, cabinets spécialisés, associations...);
- en veillant à **examiner, à compétences égales, des candidatures de personnes en situation de handicap** pour tout type de recrutement et à **recevoir ces candidats en entretien** dès lors qu'ils répondent au profil défini pour le poste ;

- en mettant en place, en cas d'embauche, **des dispositifs d'accueil spécialisé** via le Référent handicap. La démarche vise à **faciliter l'intégration** de la personne en situation de handicap au sein de l'entreprise et de l'équipe accueillante, et à identifier avec elle, le cas échéant, les aménagements nécessaires pour **compenser son handicap** ;
- **en professionnalisant** les acteurs impliqués dans le recrutement.

Pour chaque embauche d'un nouveau salarié en situation de handicap, l'entreprise informe HandiEM afin d'être accompagnée dans ses démarches et de permettre le suivi au niveau de la branche.