

Inclure pleinement chaque collaborateur pour une politique handicap réussie

Comment la fonction RH peut-elle mettre en place une politique handicap responsable dans une ETI du secteur technologique ?

Marion JOUVE

Directrice de mémoire : **Madame Sabine COLIN**

Licence professionnelle Gestion des Ressources Humaines

Année universitaire 2022 – 2023

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je souhaiterais remercier ma Directrice de mémoire Madame COLIN Sabine, qui a su m'accorder de son temps et me guider dans la rédaction de ce mémoire.

J'aimerais également remercier Madame de BERNARDI Cécile et Madame POLITIS Irène qui m'ont donné l'opportunité de poursuivre mes études et d'intégrer l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, malgré mon parcours atypique. Le domaine des Ressources Humaines est passionnant et je suis reconnaissante de pouvoir en apprendre un peu plus chaque jour.

A tous les formateurs qui nous ont transmis leurs savoirs tout au long de l'année et qui nous ont ainsi beaucoup appris.

Cette année, bien que dure, a été très formatrice. Cela m'a poussé à me dépasser et à donner le meilleur de moi-même. Durant cette année, j'ai pu compter sur le soutien indéfectible de mes deux camarades de classe devenues amies Marie-Claire REMBERT et Gaëlle LOPES.

Lors de mes entretiens, j'ai eu le plaisir et la chance d'échanger avec différentes personnes toutes aussi impliquées dans leur travail et qui se sont facilement rendu disponible pour moi, je les remercie pour le temps qu'elles m'ont consacré.

Je voudrais remercier mes tuteurs Monsieur Nicolas VERRIER et Monsieur Philippe MAZOUZ et tous mes collègues de l'entreprise IDEMIA que je côtoie au quotidien, en particulier Mayline TA et Sirine BEJAOUI avec qui je grandis et m'épanouis pleinement dans mon travail.

Pour terminer, je remercie ma mère, mon conjoint ainsi que toute ma famille qui me soutiennent tous les jours, me motivent et croient toujours en moi.

TABLE DES SIGLES

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

BOETH : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CIF : Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé

CIH : Classification Internationale des Handicaps

CNH : Conférence Nationale du Handicap

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DOETH : Déclaration Obligatoire d'emploi de Travailleurs Handicapés

DSN : Déclaration Sociale Nominative

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissement ou Service d'Aide par le Travail

HRBP : Human Resources Business Partner

IRP : Instances Représentatives du Personnel

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MSA : Mutualité Sociale Agricole

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

QVT : Qualité de Vie au Travail

REX : Retour d'Expérience

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

TH : Travailleur Handicapé

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	2
TABLE DES SIGLES	3
SOMMAIRE	4
Introduction	6
PARTIE 1 : REVUE DE LITTERATURE	8
1) Le handicap en France	8
A) L'importance de définir le handicap et son environnement pour une meilleure compréhension	8
a) 1. Qu'est-ce que le handicap ?	8
a) 2. Quelques chiffres afin de mieux comprendre le handicap en France	9
a) 3. La reconnaissance du handicap au sein des entreprises	10
B) L'aspect juridique : l'évolution des lois en faveur des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire	11
b) 1. Préambule et évolution de la place des travailleurs handicapés en milieu ordinaire.....	11
b) 2. Qu'est-ce qu'une politique handicap responsable ?	13
b) 3. Piloter la politique handicap au sein d'une entreprise.....	13
C) L'aspect financier : astreinte des pénalités encourues.....	14
c) 1. La contribution annuelle versée à l'AGEFIPH	14
c) 2. La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)	15
c) 3. Les dépenses déductibles.....	16
2) Le rôle des Ressources Humaines	16
A) Le service RH au service de l'humain.....	16
a) 1. Le rôle des Ressources Humaines	16
a) 2. La fonction RH, ambassadrice de la diversité et de l'inclusion	17
a) 3. Le rôle du référent handicap	17
B) L'éthique au sein des entreprises	18
b) 1. Qu'est-ce que l'éthique ?	18
b) 2. Avantages de la diversité pour l'entreprise	19
b) 3. Favoriser l'inclusion pour valoriser sa marque employeur	19
C) Le dialogue social pour avancer tous ensemble dans la même direction	20
c) 1. Le handicap et le marché du travail	20
c) 2. Accords et conventions handicap.....	20
c) 3. Inclure les représentants du personnel pour avancer tous ensemble.....	21
3) Déployer une politique handicap adaptée aux particularités de l'entreprise	22
A) IDEMIA, une entreprise de technologies	22
a) 1. Présentation de l'entreprise IDEMIA et de sa population.....	22
a) 2. Le secteur des technologies et ses particularités	24

a) 3. Spécificités des ingénieurs et des cadres rendant le recrutement des TH plus complexe	24
B) Le handicap chez IDEMIA	26
b) 1. La politique handicap France au cœur des futurs projets d'IDEMIA	26
b) 2. La sensibilisation et la communication pour une meilleure connaissance du handicap	27
b) 3. La formation, obligation légale et indispensable pour connaître les bonnes pratiques.....	27
C) La fonction RH, actrice principale du déploiement d'une politique handicap responsable	28
c) 1. Comment être en conformité avec l'aspect légal et éthique ?	28
c) 2. Comment optimiser la contribution annuelle ?.....	29
c) 3. Valoriser le handicap pour attirer les candidats dans le secteur de la technologie	29
PARTIE 2 : ENQUÊTE DE TERRAIN.....	31
Méthodologie de l'enquête	31
A) Etude quantitative.....	32
a) 1. Population ciblée	32
a) 2. Résultats de l'étude quantitative	33
a) 3. Analyse générale des résultats obtenus.....	36
B) Etude qualitative.....	36
b) 1. Acteurs sélectionnés ayant un lien avec notre sujet	36
b) 2. Résultats de l'étude qualitative	38
b) 3. Analyse des réponses obtenues	46
I) PRÉCONISATIONS	47
A) Former le référent handicap, les RH et les managers.....	47
a) 1. Objectifs.....	47
a) 2. Choix des formations	48
a) 3. Budget et limites	51
B) Communiquer et sensibiliser les salariés au sujet du handicap	52
b) 1. Communiquer pour faire adhérer chaque salarié à la nouvelle vision de l'entreprise	52
b) 2. Choix des actions de communication interne à mener	54
b) 3. Organiser des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs.....	55
C) Elaborer une convention AGEFIPH en vue d'un accord agréé d'entreprise	57
Conclusion.....	60
BIBLIOGRAPHIE ET SITOGRAPHIE	61
TABLE DES ANNEXES	64

Introduction

“ Du fait de leur déficience et des conditions sociales de l'accueil que nous leur réservons, les personnes handicapées incarnent, à leur corps défendant, une figure de l'injustice naturelle et sociale. ”

Alain BLANC – Sociologie du handicap – 2015

L'Etat essaye depuis quelques décennies, par le biais de la discrimination positive, d'imposer l'inclusion des personnes handicapées. Plusieurs lois marquant l'histoire, ont eu pour but de favoriser leur insertion dans la société ainsi que sur le marché du travail aussi appelé « milieu ordinaire ». Au fil du temps, leurs conditions se sont améliorées, et leur intégration a été facilitée.

Le handicap en France, malgré la **loi n°2005-102 du 11 février 2005** ou « loi handicap » « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* »¹, souffre encore d'une faible représentativité au sein des entreprises.

D'autre part, selon le secteur d'activité, les personnes en situation de handicap sont plus ou moins représentées.

Cela peut s'expliquer du fait que de nombreux préjugés et stéréotypes sont profondément enracinés dans la culture française. En effet, chaque individu possède son propre cadre de référence, avec une certaine représentation des personnes en situation de handicap. La plus courante est celle d'une personne handicapée en fauteuil roulant. Les handicaps invisibles, représentant pourtant 80 % des handicaps, sont alors occultés.

De plus, le handicap peut avoir de nombreuses formes. Une méconnaissance de ces différents types de handicaps par un grand nombre de personnes ajoute une complexité supplémentaire à ce sujet.

Petit à petit, une prise de conscience générale s'est opérée. De ce fait, la politique handicap nationale française a connu des améliorations significatives.

Le sujet du handicap est un enjeu social et sociétal. C'est pourquoi, il est important qu'il soit traité aussi bien individuellement que collectivement. Chacun a son rôle à jouer pour une meilleure intégration au sein de la société des personnes confrontées au handicap dans leur vie, que ce soit de façon temporaire ou permanente.

Les démarches permettant d'être reconnu travailleur handicapé peuvent parfois être complexes et longues et donc décourager certaines personnes pouvant y prétendre.

Parfois, les personnes concernées ne savent pas comment s'y prendre ou vers qui se tourner. Un accompagnement s'avère alors nécessaire pour réaliser celles-ci.

Les salariés porteurs d'une maladie invalidante ou d'un handicap ne voient pas toujours l'avantage de se déclarer. Au contraire, ils craignent de faire face à une certaine stigmatisation de la part de leur(s) collègue(s) ou même de leur(s) manager(s) en se déclarant travailleur handicapé.

L'avantage d'adopter une politique handicap au sein de son entreprise peut pallier cette crainte que les collaborateurs peuvent avoir et inciter les plus réticents à se déclarer.

Ces dernières années, nous constatons de nombreux changements sociétaux dus à plusieurs facteurs tels que la crise sanitaire, l'évolution du numérique et des conditions de travail et bien d'autres. Ceux-ci ont impacté de façon considérable le monde de l'entreprise.

¹ LEGIFRANCE, *Code de l'action sociale et des familles Article L114*, en vigueur depuis le 12 février 2005, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI00000679644/

Les organisations sont alors obligées de s'adapter à ces évolutions afin de continuer à se développer et à attirer les talents.

Les personnes sont désormais plus sensibles à leur bien-être et attachent une réelle importance à l'éthique, en particulier les jeunes générations.

Le choix d'une entreprise se fait selon différents critères : un salaire et des avantages attractifs, de la transparence, la prise en compte du bien-être, de bonnes conditions de travail dans un environnement agréable, sans oublier la diversité et l'inclusion.

Le service des Ressources Humaines, au cœur de chaque organisation, a pour rôle le bon fonctionnement de celle-ci et d'accompagner le changement.

D'après la 5^{ème} édition de l'ouvrage Fonctions RH, des stratégies, métiers et outils en transformation : « *la fonction RH est face à de multiples enjeux qui sont intrinsèquement liés à la transformation des organisations. Ces enjeux sont à la fois de nature collective et individuelle.* » ²

La fonction RH doit veiller à déployer auprès des collaborateurs la stratégie de la direction. Basée sur les relations humaines, il est important que les entreprises développent des politiques de diversité, de santé au travail ainsi que de qualité de vie au travail (QVT).

Les travailleurs handicapés ne doivent plus être exclus des processus de recrutement. Bien au contraire, la diversité et l'inclusion favorisent la richesse des équipes. Cela représente donc un très bon levier de performance pour les entreprises.

Miser sur une marque employeur promouvant l'inclusion et la diversité garantit d'attirer les talents et permet de véhiculer une image forte, empreinte de valeurs. Il est donc nécessaire de respecter les valeurs revendiquées pour ne pas décevoir les candidats une fois embauchés, au risque d'observer une augmentation du taux de turn-over et une difficulté de recrutement. C'est pourquoi, le devoir de sensibilisation auprès de tous les collaborateurs est essentiel afin que le handicap soit bien compris et les personnes en situation de handicap ne soient plus stigmatisées.

Au regard de notre sujet et des enjeux sociétaux auxquels nous devons faire face en tant que professionnels, nous nous posons la question suivante :

Comment la fonction RH peut-elle mettre en place une politique handicap responsable au sein d'une ETI du secteur technologique ?

² DEJOUX C., *Fonctions RH des stratégies, métiers et outils en transformation 5ème édition*, Montreuil, Pearson, 2020.

PARTIE 1 : REVUE DE LITTÉRATURE

1) Le handicap en France

A) L'importance de définir le handicap et son environnement pour une meilleure compréhension

a) 1. Qu'est-ce que le handicap ?

Pour définir le terme « handicap », nous pouvons nous appuyer sur la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) « *est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est progressivement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou occuper un emploi, s'en trouve compromise* ». ³

Nous pouvons également nous référer à la définition de l'article L.114 du Code de l'action sociale et des familles qui dispose « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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.* » ¹

En 1976, l'OMS adopta la Classification Internationale des Handicaps (CIH). Cette classification fut créée par le docteur Philip Wood, alors rhumatologue et professeur de santé publique à Manchester, et son équipe dans le but de compléter la Classification Internationale des Maladies (CIM). Couramment appelée « classification de Wood », elle fut publiée en 1980. Le handicap y est défini en 3 catégories :

- « *La **déficience** psychologique, physiologique ou anatomique : elle correspond à l'aspect lésionnel du handicap ;*
- *L'**incapacité**, qui est une réduction partielle ou totale d'une capacité : elle correspond à l'aspect fonctionnel du handicap ;*
- *Le **désavantage** pour l'insertion sociale, scolaire ou professionnelle : elle correspond à l'aspect situationnel du handicap. »* ⁴

L'OMS effectua une révision de cette classification en 2001, avec pour objectif la précision du rôle des facteurs environnementaux dans la situation de handicap. Elle est désormais appelée la Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF). 200 pays l'ont adoptée.

L'association Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) a quant à elle répertorié 6 types de handicap :

- « *Le handicap **moteur***
- *Les **maladies invalidantes***
- *Le handicap **visuel***
- *Le handicap **auditif***
- *Le handicap **mental***
- *Le handicap **psychique.** »* ⁵

³ MDPH Paris, « Comprendre le handicap », décembre 2021, <https://handicap.paris.fr/comprendre-le-handicap/>

⁴ Handicap.fr, « Définition / Classification des handicaps (CIH et OMS) », 1^{er} avril 2013, [https://informations.handicap.fr/a-definition-classification-handicap-cih-oms-6029.php#:~:text=La%20CIH%20\(Classification%20Internationales%20des,l'aspect%20%C3%A9sionnel%20d u%20handicap.](https://informations.handicap.fr/a-definition-classification-handicap-cih-oms-6029.php#:~:text=La%20CIH%20(Classification%20Internationales%20des,l'aspect%20%C3%A9sionnel%20d u%20handicap.)

⁵ OETH, « Les différents types de handicap » <https://www.oeth.org/employeur/recruter-et-integrer/les-6-categories-de-handicap>

Pour traiter ce sujet, il est donc important de comprendre tous les aspects et spécificités que peuvent représenter les handicaps. C'est cette variété de notions qui en fait une difficulté.

Pour la première fois, la **Loi du 11 février 2005** « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* »⁶ définit le handicap en s'appuyant sur la Classification Internationale du Handicap (CIH). Elle prend en compte « *les quatre familles de handicap : moteur, sensoriel, cognitif, psychique et concerne également les personnes à mobilité réduite, y compris de manière temporaire.* »⁷

Une meilleure connaissance et compréhension du handicap sont la clé pour déconstruire les clichés ancrés culturellement en nous autour des personnes en situation de handicap.

« *Avant d'être jugée à la mesure de ses déficiences, la personne handicapée doit être considérée comme une personne tout simplement, tant le handicap est une réalité ordinaire de la vie, qui doit être prise en compte.* »⁸

a) 2. Quelques chiffres afin de mieux comprendre le handicap en France

Le handicap, parfois synonyme de discrimination, souffre encore d'une forte stigmatisation au sein de notre société.

Les quelques chiffres ci-dessous nous apportent une vision et un état des lieux de la situation actuelle du handicap en France.

Selon Webzine OKEENEA, experts en accessibilité depuis 1993 (**Annexe 2**) :

- « **40%** de la population en France est confrontée à une situation de handicap de façon temporaire ou permanente, soit **12 millions** de Français.
- **80 %** des handicaps déclarés sont invisibles.
- **2 à 3 %** des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant.
- **85%** des personnes en situation de handicap le deviennent après l'âge de 15 ans. »⁹

L'INSEE estime que :

- « **13,4%** des Français ont une déficience motrice ;
- **11,4%** sont atteints d'une déficience sensorielle (perte partielle ou totale d'un sens) ;
- **9,8%** souffrent d'une déficience organique (liée aux organes vitaux) ;
- **6,6%** sont atteints d'une déficience intellectuelle ou mentale. »¹⁰

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) a publié le 21 avril 2023 dans un ouvrage ces chiffres (**Annexe 2**) :

- « En 2021, **6,8 millions** de personnes de 15 ans ou plus (**13 %**) déclarent avoir au moins une limitation sévère dans une fonction physique, sensorielle ou cognitive et **3,4 millions** (**6 %**) déclarent être fortement restreintes dans des activités habituelles, en raison d'un problème de santé.

⁶ LEGIFRANCE, LOI n° 2005-102 du 11 février 2005

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647/>

⁷ Ministère des Solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées, « La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances », 23 juin 2017, <https://handicap.gouv.fr/la-loi-du-11-fevrier-2005-pour-legalite-des-droits-et-des-chances>

⁸ BLANC A., *L'Insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Grenoble, PUG, 2009

⁹ OKEENEA, « Handicap : quoi, qui et combien ? », 7 juin 2021, <https://webzine.okeenea.com/handicap-chiffres-actualites/>

¹⁰ INSEE, « Travail, santé et handicap », 29 juin 2021, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5392000?sommaire=5392045>

- **15 %** des personnes actives reconnues handicapées sont au chômage en 2021, contre **8 %** dans l'ensemble de la population.
- En 2021, **628 800** travailleurs handicapés sont employés dans les **107 900 entreprises** assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- Le taux d'emploi direct, qui rapporte l'effectif de travailleurs handicapés à celui des salariés assujettis, est ainsi de **3,5 %** en 2021.
- La réforme de 2020 prévoit également une survalorisation des bénéficiaires de l'OETH **âgés de 50 ans ou plus**, qui représentent la moitié d'entre eux, ce qui aboutit à un taux d'emploi direct « majoré » de **4,5 %** en 2021.
- Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein progresse de **0,1 point** par rapport à 2020.
- **29 %** des entreprises remplissent intégralement leur obligation par l'emploi direct.
- Le taux d'emploi direct majoré augmente avec la taille des entreprises : en 2021, il est de **3,3 %** pour les entreprises de **20 à 49 salariés** contre **4,5 %** pour celles de **250 à 499 salariés** et **6,1 %** pour celles de **2 500 salariés ou plus**.
- Le taux d'emploi direct majoré de bénéficiaires de l'OETH varie fortement selon le secteur d'activité des entreprises. En 2021, il s'élève à **2,8 %** dans **l'information et communication** et à **3,4 %** dans **les services aux entreprises**, contre **5,4 %** dans **l'industrie** et **5,7 %** dans **l'administration publique, enseignement, santé et action sociale**.
- Dans le secteur privé (y compris les non-salariés), seulement **6 %** des personnes reconnues handicapées occupent **un poste de cadre**
- Les personnes handicapées travaillent plus souvent comme **ouvriers non qualifiés**, dans **l'industrie ou l'artisanat**. » ¹¹

Nous pouvons observer une part assez importante de la population rencontrant une situation de handicap au cours de sa vie (temporaire ou permanente). La majorité de ces handicaps sont invisibles avec une très faible représentativité de personnes en fauteuil roulant. De plus, le handicap survient pour une minorité de cas à la naissance.

Les travailleurs handicapés connaissent un taux de chômage 50 % supérieur à l'ensemble de la population. Seulement 29% des entreprises remplissent leur obligation d'emploi et la part de travailleurs handicapés occupant un statut de cadre ne représente que 6 %.

Nous pouvons alors noter qu'il y a encore des difficultés d'intégration dans le milieu de travail ordinaire pour ces travailleurs, un manque de représentation dans certains secteurs et sur certains postes à responsabilités.

Nous pouvons tous être confrontés à un moment de notre vie au handicap, c'est pourquoi il faut y être sensibilisé.

a) 3. La reconnaissance du handicap au sein des entreprises

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

« **L'obligation d'emploi de travailleur handicapé (OETH)** signifie que tout employeur, dont les effectifs sont au moins de 20 salariés ou agents, doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif total. » ¹²

¹¹ DREES, « Le handicap en chiffres Edition 2023 », 21 avril 2023, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2023-04/Handicap2023.pdf>

¹² Mon Parcours Handicap, « OETH : Obligation d'emploi de travailleur handicapé », 3 novembre 2022, <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/oeth>

Cette obligation d'emploi incombée aux employeurs doit les inciter à encourager chaque salarié porteur d'une déficience ou d'une pathologie ayant un impact sur son activité de travail à se déclarer.

Pour cela, nous devons en tant que fonction RH jouer notre rôle afin de veiller au respect de cette obligation imposée par le législateur, sous peine de sanctions financières.

Au-delà du fait qu'une contribution, parfois très élevée, doit être versée à l'AGEFIPH chaque année en cas de non-respect de cette obligation, nous pouvons également limiter le turn-over en cultivant la diversité et l'inclusion au sein des équipes. Chacun se sentira alors représenté et à sa place.

Privilégier le bien-être des salariés et de bonnes conditions de travail est bénéfique pour l'image de l'entreprise et pour instaurer une certaine Qualité de Vie au Travail (QVT). Ces critères sont devenus importants pour les personnes en quête de sens au travail.

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

*« La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui permet d'obtenir des aides matérielles et financières. Cela est aussi valable pour les étudiants en situation de handicap. »*¹³

Cette reconnaissance a une durée limitée dans le temps (1 à 5 ans) et peut être renouvelée.

Malheureusement, certaines personnes pouvant bénéficier de la RQTH ne voient souvent pas l'intérêt de se déclarer, si ce n'est pour profiter à l'entreprise.

Pourtant, cette reconnaissance prévoit différents aménagements considérables tels que des aménagements de poste, de temps de travail et/ou permet une compensation financière.

Tous ces avantages ont pour but le maintien dans l'emploi de chaque salarié et le respect de leurs conditions qui peuvent être amenées à évoluer au cours de leur carrière.

Nous avons alors intérêt à communiquer à propos de la RQTH et des avantages qu'elle présente pour inciter nos collaborateurs à se déclarer et donc augmenter notre taux de travailleurs handicapés tout en restant dans la bienveillance. Le but est de proposer un cadre de travail qui soit adapté et convienne à tous.

B) L'aspect juridique : l'évolution des lois en faveur des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire

b) 1. Préambule et évolution de la place des travailleurs handicapés en milieu ordinaire

Le milieu ordinaire de travail correspond aux employeurs privés et publics du marché du travail dit classique. On retrouve également les entreprises adaptées (EA) qui emploient une proportion de travailleurs handicapés dans l'effectif de leur entreprise. Elles perçoivent des aides financières pour l'emploi de chaque travailleur en situation de handicap.

La première loi de réinsertion professionnelle imposant aux entreprises privées de plus de 10 salariés un quota (10%) d'emploi de « personnes handicapées » est **la Loi du 26 avril 1924**. Cette loi visait, dans un premier temps, les mutilés de guerre. En effet, après la Première Guerre Mondiale qui créa une situation d'urgence, le gouvernement fut dans l'obligation de mettre en place des mesures dites de « réparation » : *« Il faut penser à une réinsertion sociale par l'emploi, précédée par une réadaptation physique et une rééducation professionnelle. La*

¹³ Mon Parcours Handicap, « Pourquoi demander la RQTH : modalités et avantages ? », 14 novembre 2022, <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/etudes-superieures/pourquoi-demander-la-rqth-modalites-et-avantages>

*remise au travail doit permettre de compléter les moyens d'existence des pensionnés de guerre et de redonner dignité et estime de soi par le travail. »*¹⁴

La Loi du 26 avril 1924 n'est que la genèse, bien que ratifiée, et a marqué un réel tournant pour l'insertion des personnes dites « diminuées ».

La Loi du 14 mai 1930, a permis l'inclusion des accidentés du travail : « *les mutilés du travail obtinrent le bénéfice de la gratuité de formation et de la rééducation professionnelle dans les centres de l'Office national des mutilés, combattants et victimes de la guerre. »*¹⁵

En 1957, grâce à **la Loi du 23 novembre 1957** (loi sur le reclassement des travailleurs handicapés), pour la première fois, la notion de « travailleur handicapé » est utilisée pour définir le cas d'une personne ayant des difficultés à trouver ou garder un emploi en raison d'une déficience. Les ateliers protégés sont alors créés. De plus, « *une obligation d'emploi de 3% de personnes handicapées reconnues par la Commissions Départementales d'Orientation des Infirmes (CDOI) est incluse dans les 10% qui étaient jusqu'alors prévus uniquement pour les mutilés de guerre, accidentés du travail et les infirmes. »*¹⁶

En 1975, le handicap connaît une avancée sociale importante grâce à Simone Veil, alors ministre de la Santé. **La Loi n° 75-534 du 30 juin 1975** est le texte de référence ayant créé la politique publique sur le handicap. Il définit 3 droits fondamentaux pour les personnes handicapées, adultes et enfants, dont le droit au travail.

La Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés précise « *Art. L. 323-1 - Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés. »*¹⁷

Cette loi, plus réaliste que les précédentes, avec une obligation de résultat et non plus une obligation de procédure, a permis de réduire le quota de 10 à 6% et de passer d'un effectif minimum de 10 à 20 salariés.

Le dernier texte connaissant une profonde rénovation de la politique handicap en France est **la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005** « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. »*⁶

La **Loi** dites « **Handicap** » vise à couvrir tous les aspects de la vie des personnes en situation de handicap. Les quatre principaux axes couverts sont :

- « *La compensation du handicap*
- *La scolarisation des enfants handicapés*
- *La formation et l'emploi des personnes handicapées*
- *L'accessibilité à la cité »*⁶

Nous soulignons que le terme « cité » employé dans la présente loi signifie espaces publics.

¹⁴ OMNES C., « La réinsertion professionnelle des pensionnés de guerre en France : la loi du 26 avril 1924. Un legs de la première guerre mondiale ? », *Revue d'histoire de la protection sociale*, 2015, p. 169

¹⁵ ROMIEN P., « À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre », *Revue française des affaires sociales*, 2005, p. 237

¹⁶ THOBY B., « Historique des lois françaises pour la prise en compte des personnes en situation de handicap », 5 septembre 2006,

<http://asso.chig.free.fr/Historique%20des%20lois%20fran%20aises%20pour%20les%20victimes%20de%20d%E9ficiences.htm>

¹⁷ Légifrance, « Code du travail : Section 1 : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés. », *Article L323-1 (abrogé)*, Version en vigueur du 01 janvier 1988 au 01 mai 2008, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006648641/2005-02-12

Progressivement, nous pouvons observer que la loi a amélioré l'insertion et les conditions de vie des personnes handicapées en société et en milieu professionnel. Force est de constater qu'il reste encore des efforts à faire pour atteindre le seuil des 6% imposé dans chaque entreprise assujettie à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En effet, le taux d'emploi direct atteignait 3,5 % nationalement en 2021.

C'est un combat à mener au quotidien. C'est pourquoi, la fonction RH est la plus à même de s'emparer de cette problématique car le capital humain est au cœur de nos enjeux.

De plus, nous devons veiller au respect du cadre légal de l'organisation pour laquelle nous travaillons.

« Aujourd'hui, le concept d'égalité des chances s'est développé jusqu'à intégrer la sphère législative, puisque la loi de 2005 sur le handicap s'intitule « Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. » »¹⁸

b) 2. Qu'est-ce qu'une politique handicap responsable ?

La **Loi d'orientation 75-534 du 30 juin 1975** en faveur des personnes handicapées dites « **la Loi de la solidarité** » est celle ayant créé la politique publique sur le handicap en France.

Elle définit les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap : « *travail, garantie minimum de ressources par le biais de prestations et intégration scolaire et sociale.* »¹⁹

Une politique handicap responsable au sein d'une entreprise est une approche stratégique et globale visant à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap. Elle garantit l'égalité des chances.

D'après Guy Tisserant « *La gestion du handicap et, plus largement de la singularité fait apparaître le concept d'égalité des chances* »¹⁸

Cette politique peut se traduire par la mise en place de différentes mesures concrètes et durables telles que : le recrutement, l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que le développement des compétences des personnes handicapées au sein de l'entreprise. Elle implique également de sensibiliser les collaborateurs, de promouvoir un environnement de travail inclusif, d'adapter ou d'aménager les postes de travail si besoin, ainsi que de prévenir les discriminations liées au handicap.

Déployer une politique handicap responsable vise ainsi à créer une culture d'entreprise inclusive. L'objectif est de valoriser la diversité et de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel de tous les employés, indépendamment de leur handicap.

b) 3. Piloter la politique handicap au sein d'une entreprise

Tout d'abord, le choix du déploiement d'une politique handicap doit être intégré à la stratégie de l'entreprise. Cela doit être porté par la direction elle-même. Sans cela, cette politique a peu de chances de devenir pérenne.

Mettre en place une politique handicap au sein d'une organisation demande une certaine connaissance du sujet du handicap. De plus, il est essentiel que ce projet soit piloté par plusieurs acteurs afin d'établir un cadre clair et une direction précise à suivre. Pour s'assurer du bon avancement de ce projet, plusieurs choses peuvent être faites, telles que :

¹⁸ TISSERANT G. *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité*, Orléans, Pearson, 2012

¹⁹ SAUTEGEAU A., « Évolution des politiques sociales envers les personnes en situation de handicap », *EMPAN*, 2016, p. 20

- Désigner une équipe projet ou un comité de pilotage composé de plusieurs personnes. En effet, échanger, partager les connaissances et les idées de chacun et se répartir les tâches permet de structurer et d'avancer dans une même direction. Cette équipe doit pouvoir se réunir régulièrement.
- Réaliser un diagnostic des actions déjà mises en place sur chaque site les années précédentes. Le but est de savoir ce qui a fonctionné ou non et d'avoir un état des lieux de la situation actuelle en termes de handicap.
- Créer un calendrier prévisionnel est important pour avoir une projection à court et long terme et mettre des actions en place tout en respectant les deadlines choisies.
- Organiser des réunions d'avancement avec un membre de la direction tous les mois. L'objectif étant de montrer que le projet suit son cours.

L'accompagnement de l'AGEFIPH

Le handicap est un sujet technique. Se faire accompagner par un ou des spécialiste(s) du sujet semble nécessaire pour les entreprises souhaitant déployer des actions concrètes autour du handicap et ce, quel que soit le niveau de maturité de celles-ci.

L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées plus connue sous le nom de l'AGEFIPH, propose d'accompagner les organisations sur toutes les thématiques liées au handicap.

Cet accompagnement est personnalisé et adapté à la situation de l'entreprise.

Sur le site, il est possible de réaliser un diagnostic qui aide à définir des actions cohérentes.

« *L'Autodiagnostic handicap vous permet de :*

- *réaliser le bilan de vos actions handicap ;*
- *et de progresser en autonomie ou avec un conseiller. »*²⁰

Le plan d'actions proposé à la fin de ce diagnostic sera ainsi adapté aux particularités de l'entreprise.

Ils travaillent en partenariat avec de nombreux spécialistes et peuvent mandater un cabinet pour aider à la mise en place d'une politique handicap au sein des organisations.

Par ailleurs, l'AGEFIPH, grâce aux contributions versées par les entreprises chaque année, peut financer certaines des actions proposées par le biais du diagnostic ou à la suite d'une simple demande, si cela entre dans les critères d'attribution.

C) L'aspect financier : astreinte des pénalités encourues

c) 1. La contribution annuelle versée à l'AGEFIPH

Au-delà du cadre juridique du sujet, il y a également un aspect financier non négligeable pour les entreprises. En effet, du fait de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) à hauteur de 6% de l'effectif total, des pénalités sont encourues en cas de non-respect de ce quota.

L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) a été instauré par la **Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987**. Elle gère le fonds pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail.

Ce fonds est alimenté par les contributions versées par les entreprises de 20 salariés et plus n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6% des travailleurs handicapés.

²⁰ AGEFIPH, « Autodiagnostic handicap : un outil pour vous aider à passer à l'action », 30 mars 2021, <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/autodiagnostic-handicap-un-outil-pour-vous-aider-passer-laction>

Exemple pour 1 emploi de travailleur handicapé manquant : ²¹

CALCUL DU MONTANT DE LA CONTRIBUTION AGEFIPH	
CONTRIBUTION AGEFIPH	20 ≤ EFFECTIF ≤ 249 EMPLOI TRAVAILLEUR HANDICAPÉ MANQUANT x 400 x SMIC HORAIRE* = 4 508€
	250 ≤ EFFECTIF ≤ 749 EMPLOI TRAVAILLEUR HANDICAPÉ MANQUANT x 500 x SMIC HORAIRE = 5 635€
	EFFECTIF ≥ 750 EMPLOI TRAVAILLEUR HANDICAPÉ MANQUANT x 600 x SMIC HORAIRE = 6 762€
	QUOTA ZERO EMPLOI TRAVAILLEUR HANDICAPÉ MANQUANT x 1500 x SMIC HORAIRE = 16 905€

*SMIC horaire au 01/01/2023 : 11,27€

Les contributions versées chaque année par de nombreuses entreprises peuvent s'avérer élevées. Ce budget gagnerait à être investi au sein de celles-ci au travers de différentes actions pour favoriser l'inclusion, l'intégration et le maintien des personnes en situation de handicap. A titre d'exemple, pour l'année 2022 notre entreprise a versée 398 604,14 €.

Non seulement, les entreprises ont un enjeu économique, mais elles ont également un enjeu social. Il ne s'agit pas seulement de satisfaire cette obligation légale dans le seul but de réaliser des économies. La mise en place d'actions déductibles de la contribution annuelle versée à l'AGEFIPH ne doit pas être la seule solution envisagée par la direction des Ressources Humaines.

Nous sommes chargés d'avoir une diversité de collaborateurs dans nos équipes et nombreux sont les avantages à tirer de cette inclusion.

c) 2. La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Chaque année, l'URSSAF communique, avant le 15 mars de chaque année, aux entreprises différentes informations relatives à leurs effectifs :

- « Effectif moyen annuel ou effectifs permanents de l'entreprise
- Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) devant être employés
- Effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) employés par l'entreprise
- Effectif de salariés employés par l'entreprise relevant d'un Ecap (emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières). » ²²

Tous les ans, les entreprises ont l'obligation de déclarer le nombre de travailleurs handicapés employés auprès de l'URSSAF, qui en est la gestionnaire pour le secteur privé. Cette déclaration est intégrée à la DSN et concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

« Pour l'année 2022, la déclaration doit être déposée dans la DSN du mois d'avril 2023, c'est-à-dire le 5 ou le 15 mai 2023. » ²³

²¹ APF Entreprises, « Comment se calcule le montant de la taxe AGEFIPH ? », <https://www.apf-entreprises-34.fr/taxe-agefiph/la-contribution-agefiph/calcul-montant-de-taxe-agefiph/>

²² URSSAF, « Obligation d'emploi des travailleurs handicapés », 2022, <https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/obligation-demploi-des-travaille.html>

²³ Service Public, « Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) », 24 avril 2023,

Depuis 2021, à la suite de la réforme portée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'URSSAF est chargée de la collecte et du reversement de la contribution due à l'AGEFIPH. Auparavant, c'est l'AGEFIPH elle-même qui collectait cette contribution auprès des entreprises.

c) 3. Les dépenses déductibles

Les employeurs, lorsqu'ils souhaitent mettre des actions en place en lien avec le handicap au sein de leur entreprise, peuvent déduire certaines dépenses de leur contribution brute annuelle.

Le plafond s'élève à 10 % du montant de la contribution annuelle brute avant déductions.

Les trois dépenses déductibles peuvent être les suivantes (**Annexe 3**) :

- « La réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi hors obligations légales.
- Le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap.
Exclusion :
Dépenses déjà prises en charge par d'autres organismes
Dépenses faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes
- Les prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les actions de sensibilisation et de formation des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. »²⁴

Ces dépenses liées à l'emploi de travailleurs handicapés, permettent de réaliser certaines actions chaque année tout en réduisant la contribution due à l'AGEFIPH.

Nous pouvons alors opter pour cette solution, mais toutes les dépenses ne sont pas déductibles.

2) Le rôle des Ressources Humaines

A) Le service RH au service de l'humain

a) 1. Le rôle des Ressources Humaines

« La fonction Ressources Humaines a pour mission de faire en sorte que l'organisation dispose du personnel nécessaire à son fonctionnement et que ce personnel fasse de son mieux pour améliorer la performance de l'organisation, tout en s'épanouissant. »²⁵

Le service des Ressources Humaines est essentiel pour la gestion et le développement du capital humain, c'est-à-dire les employés des entreprises.

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F22523#:~:text=Comment%20effectuer%20la%20DOETH%20%3F&text=La%20d%C3%A9claration%20annuelle%20DOETH%20doit,ou%20le%2015%20mai%202023.>

²⁴ AGEFIPH, « Fiche n°5 : Dépenses effectuées par l'employeur pour l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, dites « dépenses déductibles », mars 2021,

<https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-03/FICHE%205%20-%20DEPENSES%20DEDUCTIBLES.pdf>

²⁵ Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique,

« La fonction Ressources humaines », <https://www.economie.gouv.fr/facileco/fonction-ressources-humaines>

Ses principales missions sont :

- Le recrutement ;
- La gestion du personnel ;
- La fidélisation et la rétention des talents ;
- Le développement des compétences ;
- Les relations sociales.

La Direction des Ressources Humaines est chargée de porter la stratégie de la direction auprès de tous les collaborateurs.

Les entreprises sont impactées par les évolutions de la société. Nous sommes chargés d'accompagner le changement et de faire face à des enjeux aussi bien collectifs qu'individuels.

En tant que RH, nous devons embarquer tous les managers dans le but d'atteindre les objectifs fixés par la direction, tout en misant sur les ressources humaines dont nous disposons.

Le bien-être des collaborateurs favorise la performance des organisations. Nous devons donc tout mettre en place pour que l'environnement de travail soit favorable à la motivation.

L'humain étant au cœur de notre métier, nous avons pour mission de garantir à tous et à toutes un cadre de travail adapté à ses besoins. Chaque individu, quel qu'il soit, est une richesse pour les entreprises, nous devons donc en prendre soin.

a) 2. La fonction RH, ambassadrice de la diversité et de l'inclusion

La fonction RH, qui doit veiller au respect du cadre légal, doit tenir compte, dans cette démarche, du principe de non-discrimination et ce, à différents niveaux tels que le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'évolution professionnelle, etc.

Nous sommes chargés d'accompagner les managers. C'est pourquoi, lors de changements leur collaboration est essentielle. Mettre en place un environnement de travail et un management inclusifs, c'est-à-dire encourager, valoriser et respecter la diversité est une véritable force favorisant la performance.

L'inclusion démarre à l'étape du recrutement. Privilégier des profils différents avec des compétences variées au sein d'une même équipe assure une certaine diversité.

Néanmoins, nous devons sensibiliser les recruteurs aux avantages que présentent une équipe inclusive et les processus de recrutement, adaptés à ces nouveaux critères de sélection.

Former les acteurs des ressources humaines dans le but de les sensibiliser à la non-discrimination au sens large du terme avec un focus sur le handicap, pour répondre aux évolutions sociétales que nous connaissons, semble être indispensable.

Le capital humain étant au cœur des entreprises, la formation et la sensibilisation sont des leviers importants pour pallier certaines problématiques rencontrées tout au long de la vie de l'organisation.

Nous faisons partie d'un secteur rencontrant des difficultés de recrutement. Nous avons donc intérêt à innover en matière de recrutement. En effet, élargir notre vivier de candidats à des profils plus variés en incluant également les personnes en situation de handicap permettrait de pourvoir plus de postes.

a) 3. Le rôle du référent handicap

Le référent handicap

« Depuis le 5 septembre 2018, sous l'impulsion de la loi Avenir professionnel, est rendu obligatoire, dans les entreprises de plus de 250 salariés, la désignation d'un référent handicap »

« chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ». Article L5213-6-1 du Code du travail. »²⁶

Le référent handicap est l'interlocuteur désigné pour répondre à toutes les questions que peuvent se poser les collaborateurs. Un référent peut être nommé sur chaque site, à temps plein ou en plus de ses fonctions au sein de la direction des ressources humaines.

Sur le site de l'AGEFIPH, nous pouvons retrouver les différentes missions occupées par un référent handicap :

- « Piloter et animer la politique handicap de l'entreprise
- Accompagner les collaborateurs en situation de handicap ou de maladie invalidante
- Suivre l'obligation d'emploi (OETH)
- Communiquer sur les actions mises en place
- Former et sensibiliser les collaborateurs au handicap »²⁷

L'AGEFIPH propose de former les référents handicap et a mis en place un Réseau de Référents Handicap (RRH) permettant d'échanger sur les bonnes pratiques mises en place au sein des entreprises.

Ses missions renforcées

« Depuis le 31 mars 2022, à la demande du travailleur concerné, il peut participer :

- Au rendez-vous de liaison organisé au cours d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours ;
- Aux échanges visant à proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou des mesures d'aménagement du temps de travail consécutives à une visite de mi-carrière. »²⁸

Le référent handicap joue alors un rôle large dans l'accompagnement et la gestion du handicap au sein de l'entreprise. En effet, c'est l'acteur clé de la mise en place d'une politique handicap.

Désigner une personne sensible à ce sujet et volontaire pour se former et piloter cette politique est indispensable. Le but d'un référent handicap n'est pas seulement de mettre un nom sur celui-ci. Il doit avoir les connaissances nécessaires et la volonté de faire avancer l'entreprise dans le bon sens.

Le handicap est encore tabou dans de nombreuses entreprises. La fonction RH et le référent handicap peuvent ensemble, améliorer les conditions des collaborateurs porteurs d'un handicap. Notre rôle est également d'inciter les personnes concernées à se déclarer pour une meilleure prise en compte de leurs besoins. Elles doivent pouvoir y percevoir un avantage et non une stigmatisation de la part de leurs collègues et/ou de leur hiérarchie.

B) L'éthique au sein des entreprises

b) 1. Qu'est-ce que l'éthique ?

L'éthique professionnelle correspond « à un ensemble de principes d'actions et de règles individuelles et collectives fondées sur des valeurs partagées. Son objectif est de définir les

²⁶ OETH, « Former un référent handicap », 2022, <https://www.oeth.org/representant-du-personnel/participer-a-la-mise-en-place-d-une-politique-handicap/le-referent-handicap>

²⁷ AGEFIPH, « Le référent handicap en entreprise et ses missions », janvier 2022, https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-01/Agéfiph_infographie_referentHandicap.pdf

²⁸ AGEFIPH, « Les missions du référent handicap renforcées », 12 avril 2022, <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/les-missions-du-referent-handicap-renforcees>

*règles (ce qui est autorisé, ce qui est interdit, par rapport à ce qui est considéré comme être « bien ») pour chacune des fonctions d'une organisation, et de préciser les comportements attendus des différents acteurs »*²⁹(A. Pennaforte, 2018).

Cette notion d'éthique dans le milieu professionnel, doit pouvoir concilier organisation et individus en trouvant un juste équilibre.

L'éthique professionnelle a pour but de favoriser la qualité de vie au travail et le développement de conditions de travail agréables.

La fonction RH se doit donc de veiller à répondre aux objectifs de performance attendus par la direction tout en favorisant un cadre de travail donnant envie aux salariés de s'investir pleinement dans l'emploi qu'ils occupent. De plus, elle a un devoir d'écoute et d'équité. C'est elle qui définit le cadre éthique du travail et est garante du respect de celui-ci.

Lors de la définition du cadre éthique, la DRH doit aussi anticiper les éventuels risques de transgression à cette éthique.

De nombreuses instances associées à l'éthique se multiplient au sein des organisations. Leurs objectifs sont de définir un cadre éthique de référence, d'alerter en cas de situation non-éthique ou bien de respecter des engagements associés à une stratégie de RSE.

b) 2. Avantages de la diversité pour l'entreprise

*« La notion d'égalité des chances est un concept fondamental dans le domaine de la non-discrimination, en particulier des personnes handicapées. »*¹⁸

La diversité représente l'opportunité pour les entreprises d'avoir des équipes composées d'individus avec des profils variés. Cette variété de compétences contribue à la performance des organisations. Les secteurs en tension rencontrent des difficultés de recrutement, s'ouvrir à des profils plus atypiques permet de pallier cette problématique. De plus, l'entreprise sera représentée par une multitude d'individus aux parcours divers et variés et non plus des profils similaires aux parcours semblables. C'est là que se crée alors l'égalité des chances et donc respecte le principe de non-discrimination.

En tant que professionnels et chargés du recrutement de candidats, nous devons faire preuve d'ouverture d'esprit et ainsi laisser leur chance aux personnes ayant la motivation et l'ambition de grandir et de contribuer à la création de valeur de notre entreprise.

Les différences de chacun au sein des équipes peuvent tout de même amener à certains conflits. A nous de mettre en place un dialogue et d'accompagner les managers au quotidien pour limiter ces risques.

b) 3. Favoriser l'inclusion pour valoriser sa marque employeur

Pour toutes les entreprises, la marque employeur *« c'est-à-dire votre réputation en tant qu'employeur »*³⁰ (Vitaud, 2020) représente un élément important en termes de choix des candidats de vouloir ou non intégrer leurs équipes. Il est indispensable de la soigner et d'être en accord avec l'image véhiculée. En effet, une négligence de la marque employeur peut avoir de nombreuses conséquences négatives : taux de turn-over élevé, difficulté d'attirer et de retenir les talents, baisse de productivité, perte de performance et bien d'autres.

²⁹ PENNAFORTE A., *Fonctions RH. Des stratégies, métiers et outils en transformation 5^{ème} édition*, Montreuil, Pearson, 2020

³⁰ CLEDAT J. & VITAUD L., *Welcome to the jungle. 100 idées innovantes pour recruter des talents et les faire grandir*, Paris, Vuibert, 2020

Nous devons alors nous assurer que les salariés se sentent bien dans leur travail et sont satisfaits de travailler pour l'entreprise qu'ils ont choisie.

Notre société ayant beaucoup évolué et connu quelques bouleversements ces dernières années, en tant qu'organisation nous devons nous adapter et suivre ces évolutions.

De plus en plus d'entreprises se tournent vers l'inclusion pour mettre en avant leur marque employeur et attirer les candidats. Et pour cause, notre société tend à être plus ouverte et plus inclusive. Les personnes auparavant considérées comme appartenant aux minorités sont peu à peu représentées. Le handicap bénéficie de cette représentativité. A nous d'aller dans cette direction pour inclure pleinement tous types de profils et prendre en compte la singularité de chacun.

*« Une marque employeur positive facilite la rétention du personnel, avec un taux de rotation inférieur à 28 %. De même, lorsque la marque est présumée « bonne », les personnes qui se portent candidates seront 50 % plus qualifiées. »*³⁰

C) Le dialogue social pour avancer tous ensemble dans la même direction

c) 1. Le handicap et le marché du travail

Selon l'INSEE, en 2021, « sur l'ensemble de la population le taux d'activité était de 73 %. Pour les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap, ce taux était de 44 %. Sur l'ensemble de la population, 27 274 000 personnes étaient en emploi parmi lesquelles 1 103 000 personnes disposaient d'une reconnaissance administrative d'un handicap. »¹⁰

Ces statistiques démontrent que le handicap reste toujours peu représenté sur le marché du travail en raison de plusieurs facteurs.

Premièrement, dans notre société, les préjugés autour du handicap sont encore très ancrés. Nous associons le handicap à un fauteuil roulant ou bien à une maladie présentant de lourdes séquelles visibles. Pourtant, 80 % des handicaps sont invisibles, et certaines maladies telles que le diabète, l'épilepsie, le cancer, l'hypertension artérielle, la sclérose en plaque, etc. sont considérées comme invalidantes et constituent donc un handicap invisible.

Deuxièmement, la singularité des individus n'est pas tout le temps prise en considération dans les organisations. Dans ce schéma, ce sont aux personnes de s'adapter à l'environnement de travail et non l'inverse. Pourtant, notre société connaît des changements significatifs, en particulier sur le marché du travail. En effet, ce ne sont plus les candidats qui courent après les employeurs mais ce sont les employeurs qui peinent à recruter pour différentes raisons.

La tendance s'étant inversée, nous devons suivre et nous adapter à ces changements qui se sont opérés.

De plus, la sensibilisation auprès des salariés n'est très souvent pas ou peu faite. C'est pourtant notre rôle. Il y a alors tout un travail à faire pour que la diversité et l'inclusion soient mises en avant au sein des entreprises sans que cela engendre des situations de discrimination.

c) 2. Accords et conventions handicap

Dans un contexte de changement, nous disposons de plusieurs moyens pour inscrire certaines volontés de la direction de manière officielle. Dans le cadre du déploiement d'une politique handicap au sein de notre entreprise, nous avons deux possibilités pour favoriser l'inclusion des travailleurs handicapés.

Accord handicap

« Qu'il s'agisse d'un accord agréé ou pas, l'accord est le résultat d'une négociation entre délégués syndicaux et employeur portant sur des mesures précises visant notamment à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

En cas d'agrément de l'accord par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), l'entreprise est exonérée de sa contribution à l'Agefiph durant la durée de l'accord.

L'entreprise ne contribue donc plus à l'Agefiph même si elle n'atteint pas le quota de 6%.

En revanche, elle ne peut plus bénéficier des services et aides financières proposés par l'Agefiph, sauf cas particuliers.

La durée d'un accord agréé est de 3 ans. Il peut être renouvelé 1 fois par la DIRECCTE, selon les résultats obtenus. »³¹

Convention handicap

« La convention est conclue avec l'Agefiph après avis préalable des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et information des instances représentatives du personnel. Plus souple dans sa définition et sa mise en œuvre, la convention peut constituer une phase préparatoire à un accord d'entreprise.

L'entreprise signataire d'une convention continue à verser une contribution à l'Agefiph tant qu'elle n'atteint pas le quota légal de 6%.

En revanche, elle reçoit un financement de l'Agefiph afin de l'aider à mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre de la convention.

L'entreprise reste par ailleurs, éligible à l'ensemble des services et des aides financières de l'Agefiph.

La convention est non renouvelable et d'une durée maximum de 3 ans. »³¹

Lors de la mise en place d'une politique handicap, choisir entre ces deux options permet de bénéficier de budget dans le but de déployer et de mettre des actions concrètes en place.

Ces actions serviront à montrer une volonté et un investissement aux yeux de tous les salariés y compris ceux qui pourraient être réticents.

L'objectif d'une politique handicap n'est pas d'organiser des actions superficielles et ponctuelles mais des actions qui répondent à de réels besoins exprimés par les collaborateurs et ce, de façon pérenne.

c) 3. Inclure les représentants du personnel pour avancer tous ensemble

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, pendant au moins 12 mois consécutifs, la mise en place d'un Comité Social et Economique (CSE) est obligatoire. Il regroupe les représentants du personnel. Ils ont pour rôle :

- L'information, la consultation et le rendu d'avis en réunions.
- De présenter à la direction, lors des réunions de CSE, les réclamations individuelles et collectives.
- Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- Un droit d'alerte économique et social.

³¹ AGEFIPH, « Comment mettre en place une politique emploi – handicap », 21 mars 2019, <https://www.agefiph.fr/comment-mettre-en-place-une-politique-emploi-handicap>

Ces représentants sont les interlocuteurs élus par les salariés. « *Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts (art. L. 2131-1) »*³²

En revanche, seuls les délégués syndicaux ont le pouvoir de négocier avec la direction.

Les réunions ont pour but de créer et de maintenir un bon dialogue social. Cependant, les relations entre la direction et les élus peuvent s'avérer complexes.

A nous d'être à l'écoute des besoins et des ressentis exprimés par les élus et de proposer des actions permettant de répondre à des problématiques présentes au sein de l'entreprise dans le but d'instaurer un dialogue qualitatif.

Les élus sont sur le terrain et au plus près des salariés. Ceux-ci se tournent vers eux pour échanger sur leurs conditions de travail. Ils sont donc les plus à même de connaître les attentes sur tous types de sujets.

C'est pourquoi, nous devons prendre en compte les revendications qui peuvent être portées lors des réunions de CSE et de CSSCT et ainsi répondre aux réels besoins des salariés.

Dans le cadre de la mise en place de la politique handicap, informer et consulter les élus est un signe d'une volonté de la direction de les inclure sur ce sujet.

3) Déployer une politique handicap adaptée aux particularités de l'entreprise

Depuis une dizaine d'année, la promotion de la diversité, de l'inclusion, de l'égalité, de la lutte contre les discriminations, etc. s'est ajoutée à la gestion des ressources humaines dans un souci de légalité, d'équité et d'égalité.

Le monde de l'entreprise a beaucoup évolué ces dernières années, et cela, rapidement. Pour faire face à la concurrence et se démarquer, les responsables des ressources humaines doivent faire preuve d'innovation tout en restant pragmatiques pour attirer les talents.

L'environnement de travail doit être repensé et amené à plus de flexibilité pour donner envie aux employés de s'impliquer dans la réalisation de leur travail tout en ayant une certaine liberté et un confort. Ils sont soucieux de leur bien-être et veulent se sentir impliqués tout en ayant de la reconnaissance.

A) IDEMIA, une entreprise de technologies

a) 1. Présentation de l'entreprise IDEMIA et de sa population

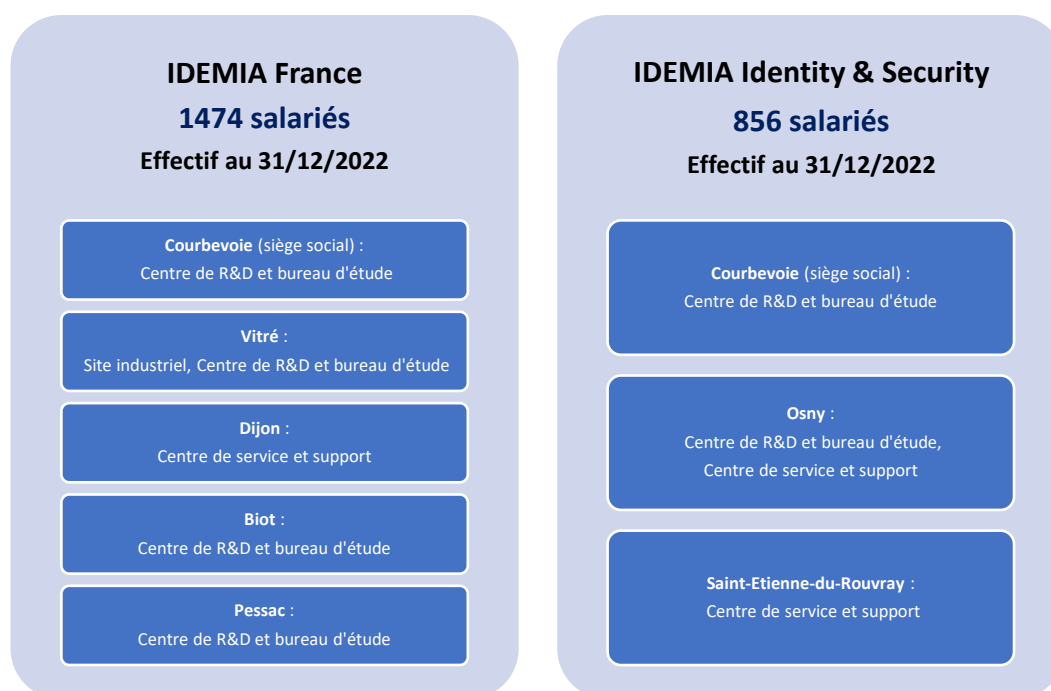
IDEMIA est une entreprise française de sécurité numérique créée fin 2017.

Elle est issue du rapprochement des entreprises Morpho, ancienne filiale du groupe Safran, créée en 1982 (leader des solutions de sécurité et d'identité) et Oberthur Technologies (sécurité numérique et physique pour les secteurs bancaires et télécoms).

Notre entreprise est spécialisée dans la biométrie, l'identification et l'authentification et l'analyse de données et de vidéos.

Elle est composée de 2 sociétés et possède plusieurs sites en France :

³² SUPIOT A. *Le droit du travail*, Paris, Presses Universitaires de France – P.U.F., 2019



Ces deux sociétés ont deux cultures d'entreprise ainsi qu'une population de salariés différentes.

Pour nous aider à comprendre les spécificités de notre entreprise, voici la répartition des catégories socio-professionnelles (CSP) représentées au sein de nos deux sociétés :

Répartition des CSP au 31/12/2022

Société	ETAM	Ouvriers	Ingénieurs & cadres	Total
Idemia France			903	
Idemia Identity & Security	104	4	748	856
Total			1651	

Notre sujet portant sur le handicap en milieu professionnel, nous avons extrait les données issues de la DOETH pour l'année 2022 utiles à la lecture et la compréhension du contexte.

Récapitulatif DOETH 2022

Société	Effectif* au 31/12/2022 selon URSSAF	Nombre de bénéficiaires manquants selon URSSAF	Effectif handicapé selon URSSAF	Montant à payer au titre de l'AGEFIPH 2022
Idemia France	1 323,96	79,00	26,94	253 951,54 €
Idemia Identity & Security	835,56	50,00	26,70	144 652,60 €

* Nous rappelons que l'URSSAF communique « *Effectif moyen annuel ou effectifs permanents de l'entreprise* »

Toutes ces informations permettent d'établir un état des lieux de la situation de l'entreprise en lien avec ses spécificités.

a) 2. Le secteur des technologies et ses particularités

Le secteur de la technologie, également appelé secteur ou industrie technologique, regroupe les entreprises et les organisations impliquées dans le développement, la production et la commercialisation de produits et de services liés à la technologie. C'est un domaine en constante évolution et il connaît une croissance rapide, jouant un rôle indispensable dans notre société.

« *Le secteur technologique est celui qui a le plus progressé en 2020. [...] avec une croissance de 45,6 %.* »³³

Du fait de l'évolution rapide de la technologie, ce secteur a certaines spécificités qui lui sont propres. Les entreprises doivent alors développer de nouvelles idées, produits et services en permanence afin de répondre à de nouvelles opportunités de marché, ainsi qu'aux besoins fluctuants des consommateurs.

La recherche et développement (R&D) joue un rôle essentiel dans le secteur technologique. En effet, les entreprises souhaitant rester compétitives investissent énormément dans la recherche.

De plus, ce secteur est très concurrentiel. Les entreprises rivalisent pour attirer les talents. Il est donc important de se démarquer.

La technologie a un certain impact sur la société. Grâce à elle, nous connaissons des transformations sur différents aspects tels que notre façon de travailler, de communiquer, de consommer et d'interagir avec le monde qui nous entoure. L'innovation technologique présente des avantages car elle peut résoudre des problèmes, améliorer l'efficacité et la qualité de vie, mais aussi des inconvénients en termes de risques liés à la confidentialité des données, à la sécurité et l'éthique.

a) 3. Spécificités des ingénieurs et des cadres rendant le recrutement des TH plus complexe

Les cadres

Un cadre est professionnel occupant un poste à responsabilités ayant une autonomie dans les prises de décision au sein de l'entreprise. Les cadres sont généralement chargés de diriger des équipes, de prendre des décisions stratégiques, de fixer des objectifs, d'élaborer des plans d'action et de veiller à la bonne marche des activités de l'organisation.

« *L'organisation internationale du travail définit le cadre comme une personne qui :*

- *A accompli une formation professionnelle ou un enseignement de niveau supérieur ou qui possède une expertise reconnue équivalente dans un domaine administratif, technique ou scientifique ;*
- *exerce des fonctions salariales à caractère intellectuel nécessitant un niveau relativement élevé de responsabilité.* »³⁴

³³ BlackRock, « Le secteur technologique s'apprête à faire un gigantesque bond en avant », 2021, <https://www.blackrock.com/fr/intermediaries/analyses/analyses-et-tendances/secteur-technologique>

³⁴ Capital avec Management, « Statut cadre : principe, avantages et inconvénients », 12 juillet 2022, <https://www.capital.fr/votre-carriere/statut-cadre-principe-avantages-et-inconvenients-1430309>

Les ingénieurs

« Le titre d'ingénieur diplômé est délivré par un établissement d'enseignement supérieur public ou privé et il est protégé par la loi (articles L642-2 et suivants du Code de l'Éducation). De manière générale, le titre d'ingénieur :

- Atteste des connaissances académiques
- Confère le grade master
- Reconnaît des capacités professionnelles
- Valide la formation d'ingénieur en France »³⁵

La convention collective applicable à l'entreprise IDEMIA est celle de la Métallurgie. Des conditions particulières doivent être réunies pour prétendre au statut de cadre ou au titre d'ingénieur dans la Métallurgie. Une classification de ceux-ci est établie sur 5 positions.

« La position I est la position de démarrage des ingénieurs et cadres au sein de la convention collective de la métallurgie. Elle est attribuée aux jeunes diplômés qui débutent comme ingénieur ou cadre. La convention collective retient des critères d'âge, d'ancienneté et de diplôme ce qui permet d'accéder ensuite à la position II. »³⁶

Ces conditions devant être réunies pour être ingénieur ou cadre restreignent les profils des candidats pouvant prétendre à un des postes de ces catégories.

Les postes à pourvoir concernent en majorité des cadres et des ingénieurs, ce qui explique en partie la faible représentativité de travailleurs handicapés dans nos effectifs.

Au siège social d'IDEMIA, la population est composée majoritairement de cadres et d'ingénieurs :

Société	Effectif total au 31/12/2022	Nombre d'ingénieurs & cadres	Part d'ingénieurs et cadres	Nombre d'ing. & cadres au siège	Part d'ing. & cadres au siège
Idemia France (5 sites)	1474	903	61,26 %	730	80,84 %
Idemia Identity & Security (3 sites)	856	748	87,38 %	270	36,10 %
Total Groupe	2330	1651	70,86 %	1000	60,57 %

Nous rappelons que le pourcentage national de travailleurs handicapés occupant un poste de cadre représente 6 %.

Ceci explique en partie pourquoi nous n'atteignons pas le taux d'obligation d'emploi de travailleurs handicapé fixé à 6 % par la loi.

³⁵ Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, « Les formations d'ingénieur », 5 mars 2018, <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-formations-d-ingenieur-46426>

³⁶ Tissot éditions, « Ingénieurs et cadres de la métallurgie : une classification soumise à de strictes conditions », 23 septembre 2021, <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/ingenieurs-et-cadres-de-la-metallurgie-une-classification-soumise-a-de-strictes-conditions>

B) Le handicap chez IDEMIA

b) 1. La politique handicap France au cœur des futurs projets d'IDEMIA

Comme beaucoup d'entreprises en France, nous avons encore des progrès à faire en matière de handicap chez IDEMIA. Grâce à un récent changement de DRH France, nous observons une vision plus inclusive et plus active sur le sujet. En effet, le déploiement d'une politique handicap doit être porté par la direction mais également par la direction des ressources humaines.

Nous avons organisé une réunion avec tous les RH des sites en France. Nous nous sommes rendu compte que des actions ponctuelles étaient mises en place de temps en temps sur les différents sites, sans réelle communication entre nous. De plus, les actions ne sont pas dupliquées d'un site à l'autre. Elles étaient surtout à l'initiative d'une personne sensible au sujet du handicap au sein du service RH de chaque site.

Le handicap n'était jusque-là pas inclus dans la stratégie globale de l'entreprise.

Paradoxalement, l'image véhiculée sur notre site internet et sur nos réseaux sociaux est celle d'une entreprise accueillant une certaine diversité dans « *un environnement de travail convivial et ouvert où chacun est le bienvenu.* »³⁷

IDEMIA compte 15 000 collaborateurs présents dans 50 pays et de 80 nationalités différentes.

La volonté actuelle de la direction est de mettre en place une politique handicap France.

L'objectif est :

- Une meilleure compréhension des questions liées au handicap par les employés
- D'Organiser des actions communes sur tous nos sites en France
- D'inciter les salariés à se déclarer
- De réduire notre contribution AGEFIPH

Nous avons composé une équipe projet pour mener à bien cette politique handicap qui nous tient à cœur.

Nous avons réuni les informations nécessaires afin de connaître les antécédents sur les 3 dernières années de la contribution versée à l'AGEFIPH. Voici un récapitulatif :

Historique de la contribution versée au titre de l'OETH (3 dernières années)

	IDEMIA France		IDEMIA Identity & Security France		Total
	Contribution versée	Taux d'emploi	Contribution versée	Taux d'emploi	
2022	253 951,54 €	2,03 %	144 652,60 €	3,20 %	398 604,14 €
2021	226 228,72 €	1,84 %	220 398,77 €	2,39 %	446 627,49 €
2020	197 560,91 €	2,41 %	238 777,38 €	1,38 %	436 338,29 €

Nous pouvons observer une somme importante versée ces trois dernières années car nous ne respectons pas notre obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

En 2022, les deux sociétés connaissent une augmentation de leur taux d'emploi par rapport à l'année 2021. En revanche, IDEMIA France a versé une contribution plus élevée et celle

³⁷ IDEMIA, « Le leader des technologies d'identité », <https://www.idemia.com/fr/le-leader-des-technologies-didentite>

d'IDEMIA Identity & Security a diminué. Néanmoins, cela représente une somme totale versée inférieure à celle de 2021.

Nous devons continuer nos efforts afin que notre taux d'emploi continu sa progression pour se rapprocher des 6 %. Il en est de même pour la contribution versée que nous devons réussir à optimiser et ainsi diminuer.

b) 2. La sensibilisation et la communication pour une meilleure connaissance du handicap

Sensibilisation

Un stéréotype est « *une idée, une opinion, acceptée sans réflexion et répétée, sans avoir été soumise à un examen critique, par une personne ou un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d'agir.* »¹⁸

La sensibilisation au sens propre est l' « *action de sensibiliser, de conscientiser, de rendre sensible, réceptif, attentif à quelque chose pour lequel on ne manifestait pas d'intérêt auparavant.* »³⁸

Dans le but de sensibiliser nos salariés, nous pouvons organiser des événements avec différents thèmes en lien avec le handicap, animés par des spécialistes. Ateliers, conférences, mises en situation, etc. tous ces formats aideront à la sensibilisation. Afin de nous assurer qu'un maximum de personnes participe aux différents événements, nous devons proposer des formats interactifs et des intervenants de qualité.

Le but de sensibiliser *les salariés ne se limite pas à faire passer des messages, mais bien à faire en sorte que les personnes adoptent de nouveaux comportements. Dès lors, la réussite d'une campagne de sensibilisation ne s'évalue pas au nombre ou à la qualité des messages diffusés mais bien aux résultats atteints.*

Communication

La communication va de pair avec la sensibilisation. Nous devons collaborer avec notre service de communication pour les informer de notre projet et leur transmettre tous les éléments nécessaires qu'ils devront diffuser à l'ensemble des salariés.

Pour cela, nous devons travailler en amont et être matures quant aux informations communiquées.

En effet, communiquer au sujet du handicap est indispensable pour faire connaître à tous les collaborateurs l'accompagnement dont ils peuvent bénéficier en tant que personne porteuse d'un handicap ou d'une maladie invalidante. Communiquer régulièrement permet d'ancrer la nouvelle politique handicap adoptée au sein de l'entreprise, de déstigmatiser et de réduire les stéréotypes à ce sujet. Ainsi, nous limiterons les situations de discrimination.

Les salariés sentiront une meilleure prise en compte de leurs singularités et seront plus aptes à se déclarer en tant que travailleurs handicapés.

b) 3. La formation, obligation légale et indispensable pour connaître les bonnes pratiques

Définissons la formation : « *la formation professionnelle constitue une obligation nationale visant à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut (travailleur, jeune qui s'engage dans la vie active, personne ayant interrompu son activité, etc.), d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle et son maintien dans l'emploi et de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours*

³⁸ Le dictionnaire, « Définition sensibilisation », <https://www.le-dictionnaire.com/definition/sensibilisation>

de sa carrière. Son financement est notamment assuré par les entreprises au moyen de contributions obligatoires. »³⁹

Dans notre cas, si nous souhaitons sensibiliser et communiquer, nous devons également former.

La formation sera indispensable pour que les acteurs amenés à être sollicités par un ou des salariés sur diverses questions en lien avec le handicap soient en mesure de leur répondre.

Les formations proposées sont à adapter selon le poste et les fonctions occupés par les acteurs identifiés.

Outre l'obligation légale de l'employeur en termes de formation, pour mettre en place cette politique handicap, chaque personne doit avoir les compétences nécessaires et maîtriser le sujet, qui s'avère technique. Sans cela, les risques d'incompréhension et de déception d'un grand nombre de collaborateurs ayant des attentes particulières en matière d'accompagnement du handicap au sein de l'entreprise se feront ressentir.

Nous pouvons obliger les acteurs identifiés à participer aux formations organisées, mais le but est de les embarquer avec nous dans ce projet et donc qu'ils décident d'y participer de leur plein gré. Nous devons alors les sensibiliser et les faire adhérer à cette nouvelle politique pour qu'ils soient eux-mêmes convaincus des avantages et des bienfaits puis les transmettent à leur tour autour d'eux.

C) La fonction RH, actrice principale du déploiement d'une politique handicap responsable

c) 1. Comment être en conformité avec l'aspect légal et éthique ?

En France, nous sommes très encadrés par la loi. En cas de non-respect de celle-ci, des sanctions peuvent être encourues par les entreprises.

Le droit du travail et l'éthique régissant notre métier, doit nous inciter à adopter des stratégies valorisant le capital humain tout en répondant à nos obligations.

En tant que fonction RH, nous sommes garants du respect des règles qui incombent à l'employeur et devons veiller à la conformité de l'entreprise pour laquelle nous travaillons.

Pour ce faire, il est essentiel de connaître la législation nous concernant et de solliciter régulièrement nos juristes. Ils ont pour mission d'effectuer une veille juridique dans le but d'être à jour et conforme à la législation en vigueur.

De plus, faire preuve de transparence que ce soit dans notre politique ou dans notre communication envers nos salariés s'avère également indispensable, en particulier lors de changements.

Le handicap fait partie des obligations légales que doivent respecter les organisations et l'éthique professionnelle est un des nombreux enjeux de la DRH.

Elle est la « *mise en œuvre de principes éthiques encadrant le travail, facilite la qualité de vie au travail et le développement de conditions de travail agréables. Notion vertueuse, l'éthique vise également à définir ce qui outrepassé la règle et à lutter contre les comportements déviants.* »⁴⁰

Nous avons à cœur d'encourager la bienveillance au sein de notre entreprise et de lutter contre toutes les discriminations. C'est pourquoi, nous souhaitons davantage inclure les personnes

³⁹ Mémento Pratique, « Social 22 », Levallois-Perret, Editions Francis Lefebvre, 2022

⁴⁰ PENNAFORTE A., *Fonctions RH Des stratégies, métiers et outils en transformation*, Montreuil, Pearson, 2020

confrontées à un handicap ou à une maladie invalidante afin qu'elles se sentent écoutées et soutenues dans leur carrière professionnelle.

La volonté de notre politique handicap est celle d'inclure chaque individu tel qu'il est en se basant sur ses compétences, ses expériences et ses qualifications. Enfin, nous conformer à nos obligations contribue à notre croissance.

c) 2. Comment optimiser la contribution annuelle ?

Nombreuses sont les entreprises à payer des contributions élevées chaque année. C'est pourquoi, l'AGEFIPH propose un accompagnement personnalisé des organisations. Un auto-diagnostic gratuit peut être réalisé sur leur site. Ce diagnostic permet de savoir où nous en sommes dans les actions déjà menées et établit un plan d'actions à réaliser en fonction des caractéristiques de l'entreprise en vue d'optimiser notre contribution.

Dans une perspective d'optimisation de cette contribution, la fonction RH adopter différentes mesures telles que :

- Recruter des travailleurs handicapés (bénéficiant de la RQTH),
- Inciter les salariés à se faire reconnaître travailleurs handicapés,
- Réaliser des aménagements de postes,
- Aménager le temps de travail des salariés reconnus travailleurs handicapés et pouvant y prétendre,
- Former les collaborateurs,
- Faire appel à des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou des Entreprises Adaptées (EA) pour réaliser des prestations de service au sein de l'entreprise.

Nous devons mettre en place tous les moyens nécessaires pour favoriser et garantir de bonnes conditions de travail à tous les salariés, quelles que soient ses conditions et augmenter notre taux d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Grâce à cela, la contribution annuelle pourra diminuer mais cela peut prendre du temps. C'est un travail à accomplir au quotidien.

Construire une politique handicap solide permet de déstigmatiser le handicap et d'apporter des connaissances à tous les salariés sur ce sujet. L'objectif est qu'elle vienne s'insérer à l'identité de l'entreprise et ainsi que cela fasse partie de notre marque employeur.

c) 3. Valoriser le handicap pour attirer les candidats dans le secteur de la technologie

Communiquer et sensibiliser à propos du handicap et ce, dès le on-boarding pour que cela fasse partie des valeurs de l'entreprise.

Nous le savons, notre secteur d'activité connaît des difficultés de recrutement car les postes à pourvoir sont spécifiques avec une majorité de postes d'ingénieurs.

Nous avons intérêt à mobiliser toutes nos ressources internes si nous voulons attirer les talents.

Le marché du travail subit un inversement de tendance qui s'explique par le besoin des individus d'une certaine qualité de vie au travail et d'une quête de sens. L'entreprise pour laquelle ils travaillent doit être en adéquation avec leurs valeurs, ils veulent se sentir représentés.

Favoriser la diversité et l'inclusion est un bon moyen d'attirer les candidats et de montrer une ouverture d'esprit, très prisée par les jeunes générations.

Dans le monde du travail, de nombreuses personnes sont en situation de handicap et pourtant elles ne se déclarent pas pour différentes raisons. Cela ne les empêche pas d'occuper un emploi et d'être performant.

Néanmoins, ce « handicap » peut être contraignant pour la personne concernée et l'oblige à le cacher à son employeur et ses collègues de peur d'être mise de côté, ou pire d'être licenciée. Nous vivons dans une société moderne et ce type de situation ne devrait plus exister.

C'est aux entreprises de prendre conscience que chaque personne est différente, a une histoire personnelle et des besoins différents. Elles doivent donc s'adapter à chaque individu.

Le handicap peut prendre de nombreuses formes. Certaines maladies sont considérées comme un handicap et malgré les aléas de la vie, les personnes en situation de handicap ne devraient pas être exclues du monde professionnel. Elles ont parfois besoin d'un environnement de travail adapté à leurs besoins, à nous de le prendre en considération.

Nous payons une contribution élevée chaque année, utilisons ce budget pour faciliter le quotidien de nos collaborateurs. Cela montrera une forme de reconnaissance et investir dans le capital humain est essentiel.

Veiller au bien-être de ses salariés permet d'avoir une marque employeur positive. En effet, un salarié qui se sent bien dans son entreprise en parlera autour de lui.

A nous de montrer que le handicap est une opportunité et non une contrainte pour les entreprises.

PARTIE 2 : ENQUÊTE DE TERRAIN

Dans un premier temps, afin d'étudier l'entièreté de notre sujet, nous effectuons diverses recherches théoriques qui nous permettent de connaître et d'appréhender les différentes notions en lien avec le handicap et son environnement.

Dans un second temps, nous avons besoin de recueillir différentes données concrètes auprès de plusieurs personnes que nous avons préalablement choisies. L'objectif de cette étude de terrain est d'obtenir des réponses aux questions que nous nous posons sur la problématique que nous rencontrons dans un contexte professionnel.

Par la suite, une fois toutes les données nécessaires récoltées selon une méthode choisie et adaptée à notre thématique, nous réalisons une analyse méticuleuse de chaque réponse au regard des questions que nous nous sommes posées.

Grâce à nos recherches théoriques et plus particulièrement à notre enquête de terrain, nous sommes à même de proposer des préconisations cohérentes et pertinentes avec pour finalité la résolution de notre problématique qui est, nous le rappelons :

Comment la fonction RH peut-elle mettre en place une politique handicap responsable au sein d'une ETI du secteur technologique ?

Méthodologie de l'enquête

Dans le cadre de la réalisation d'une enquête de terrain, il est possible de recueillir des données quantitatives et/ou qualitatives. Selon les besoins et la problématique, la méthodologie choisie ne sera alors pas la même.

Peu importe la méthode choisie, la récolte de données doit être préparée en amont et les questions posées doivent être soigneusement choisies. Elles ne doivent pas être dirigées sans quoi, les réponses obtenues seront biaisées.

La méthode qualitative

« L'étude qualitative est une méthode qui permet d'analyser et comprendre des phénomènes, des comportements de groupe, des faits ou des sujets. L'objectif n'est pas d'obtenir une quantité importante de données, mais d'obtenir des données de fond (de qualité !). »⁴¹

Réaliser des entretiens avec différentes personnes est un exercice très enrichissant d'un point de vue professionnel mais également personnel. En effet, lors de ces entrevues les personnes interrogées nous ont fait part de leur ressenti, de leurs pensées, de leurs conseils et parfois d'anecdotes. Ces témoignages sont donc précieux pour répondre à certaines questions que nous nous posons en lien avec notre problématique. Certains éléments auxquels nous n'avions pas pensé peuvent être abordés, c'est pourquoi l'échange est important pour notre enquête de terrain et dans notre travail au quotidien.

La méthode quantitative

« L'étude quantitative permet de prouver ou démontrer des faits en quantifiant un phénomène. Cette technique d'étude utilise le questionnaire ou le sondage auprès d'un panel pour récolter des données à analyser. »⁴²

⁴¹ Scribbr, « Étude qualitative : définition, techniques, étapes et analyse », 22 octobre 2019, <https://www.scribbr.fr/methodologie/etude-qualitative/>

⁴² Scribbr, « Étude quantitative : définition, techniques, étapes et analyse », 5 décembre 2019, <https://www.scribbr.fr/methodologie/etude-quantitative/>

Lors de l'envoi du questionnaire, nous pouvons rédiger un texte expliquant notre démarche et l'importance des réponses récoltées, Les personnes seront plus à même d'y répondre si la cause est justifiée. De plus, il est important de choisir un échantillon assez large. Plus nous obtenons de réponses, plus l'analyse que nous ferons sera pertinente. Nous devons aussi faire attention au temps de remplissage de notre questionnaire. Si cela prend trop de temps, certains peuvent être découragés et donc ne pas y répondre.

Le fait qu'il soit anonyme multiplie les chances de réponses. Ainsi, les personnes se sentiront plus en confiance et s'exprimeront plus facilement.

A nous de tout mettre en œuvre pour obtenir un échantillon assez représentatif.

Choix de la méthodologie

Ici, pour traiter le sujet du handicap, nous avons fait le choix de l'**étude quantitative** et de l'**étude qualitative**.

Nous avons décidé d'utiliser ces deux types d'étude car il était important de faire un état des lieux de la situation actuelle au sein de l'entreprise en tant que simple salarié de celle-ci et en tant que salarié amené à être confronté et/ou à gérer une situation de handicap.

Pour cela, nous souhaitons recueillir ces données par le biais d'un questionnaire.

En parallèle, nous voulons mener des entretiens semi-directifs. Le but est d'échanger avec différents acteurs internes mais également externes à l'entreprise amenés à traiter le sujet du handicap par la nature de leur poste.

Pour réaliser notre enquête de terrain, nous avons opté pour ces deux études afin d'obtenir les résultats nécessaires à l'identification des freins tout en ciblant les leviers utiles pour répondre à notre problématique. Elles sont complémentaires et nous permettent d'établir notre niveau de maturité en termes de gestion du handicap au sein de notre entreprise.

A) Etude quantitative

Nous avons créé un questionnaire sur Microsoft Forms (**Annexe 4**). Celui-ci est composé de 11 questions au minimum et 22 questions maximum. Il comporte des « embranchements », c'est-à-dire que selon la réponse sélectionnée une question supplémentaire peut apparaître. Ainsi, le questionnaire est personnalisé selon le répondant. De plus, cela permet d'obtenir des réponses ciblées et donc plus précises.

La durée moyenne de remplissage du questionnaire est de 3 minutes.

Nous l'avons envoyé par mail le 18 avril 2023 à 163 salariés.

53 personnes y ont répondu (**Annexe 5**).

a) 1. Population ciblée

Dans le but de recueillir des données pertinentes et directes au regard de notre problématique, le questionnaire a été envoyé à :

- **La fonction RH** de tous nos sites en France (33 personnes) :
Le sujet du handicap est pour la majorité des entreprises, porté par les RH.
Nous avons différents degrés de maturité selon les sites. Nous avons souhaité récolter l'avis de chaque site car les RH incarnent et diffusent la vision de l'entreprise aux collaborateurs.

- **Le service RSE** situé au siège social (4 personnes) :
La Responsabilité Sociétale ou Sociale (RSE) des entreprises est « *définie par la Commission Européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes.* » ⁴³ (Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique, 2022)
De ce fait, les collaborateurs travaillant pour le service RSE ont naturellement une sensibilité aux enjeux sociaux. Nous avons donc décidé de les interroger afin de recueillir leur ressenti en matière de handicap au sein de notre entreprise.
- **Les alternants et stagiaires** de tous les sites en France (124 personnes) :
Ils sont jeunes et plus sensibles au bien-être au travail. Ils n'ont pas beaucoup d'ancienneté du fait de leurs contrats d'alternance (1 an à 5 ans maximum pour un contrat renouvelé lors d'un cursus supérieur complet post-bac) ou de leurs conventions de stage (maximum 6 mois) qui les lient à l'entreprise.
Ils ont plutôt une vision à court terme (pour ceux qui ne signent pas de CDI après leur alternance ou leur stage). Nous pouvons donc savoir si le sujet du handicap est assez visible ou non.
- **Les infirmières de santé au travail** du siège social (2 personnes) :
Le handicap est au cœur de leur travail et elles sont formées pour accompagner les salariés en cas de besoin. Leur avis est donc précieux.

Echantillon ayant répondu

- ❖ **53 personnes** au total dont :
- ❖ **40 personnes** au siège social situé à Courbevoie
- ❖ **8 personnes** sur le site d'Osny
- ❖ **3 personnes** sur le site de Dijon
- ❖ **2 personnes** sur le site de Vitré

a) 2. Résultats de l'étude quantitative

Généralités sur le handicap

Nous avons posé différentes questions en entonnoir pour évaluer dans un premier temps le niveau général de connaissances puis dans un second temps, plus spécifiques à la situation de notre entreprise.

Êtes-vous sensible au sujet du handicap ?

- ❖ 43 personnes soit **81 %** ont répondu « Oui »
- ❖ 10 personnes soit **19 %** ont répondu « Non »

→ Cela démontre une sensibilité au handicap pour la majorité des répondants. Néanmoins, 19 % ne le sont pas. Nous pouvons penser que cette proportion, à une plus grande échelle, peut expliquer que les stéréotypes persistent dans notre société.

⁴³ Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique, « Qu'est-ce que la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ? », juillet 2022, [https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse#:~:text=La%20responsabilit%C3%A9%20soci%C3%A9tale%20des%20entreprises%20\(RSE\)%20%C3%A9galement%20appel%C3%A9e%20responsabilit%C3%A9%20sociale,leurs%20relations%20avec%20les%20parties%20prenantes.](https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse#:~:text=La%20responsabilit%C3%A9%20soci%C3%A9tale%20des%20entreprises%20(RSE)%20%C3%A9galement%20appel%C3%A9e%20responsabilit%C3%A9%20sociale,leurs%20relations%20avec%20les%20parties%20prenantes.)

En effet, ces personnes ne s'intéresseront pas au sujet. Nous pouvons donc être confrontés à des situations de discrimination dues à une méconnaissance du handicap.

Savez-vous ce qu'est une politique handicap au sein d'une entreprise ?

- ❖ 44 personnes soit **83 %** ont répondu « Oui »
- ❖ 9 personnes soit 17 % ont répondu « Non »

→ Dans l'ensemble, les salariés ont des connaissances sur la politique handicap. Nous devons communiquer afin d'expliquer à tous de quoi elle est composée, ses objectifs et ses avantages.

Pensez-vous qu'une politique handicap existe chez Idemia ?

- ❖ 17 personnes soit 32 % ont répondu « Oui »
- ❖ 16 personnes soit 30 % ont répondu « Non »
- ❖ 20 personnes soit 38 % ont répondu « Je ne sais pas »

→ Les réponses obtenues nous permettent de comprendre que notre politique handicap n'est pas connue des salariés, pas assez claire ou structurée et donc non identifiée et/ou mal communiquée. Notre objectif est qu'à l'avenir tout le monde ait conscience de l'existence de notre politique handicap.

Estimez-vous que le handicap doit être intégré à la RSE de l'entreprise ?

- ❖ 44 personnes soit **83 %** ont répondu « Oui »
- ❖ 4 personnes soit 8 % ont répondu « Non »
- ❖ 5 personnes soit 9 % ont répondu « Je ne sais pas »

→ La RSE est rappelons-le « un concept qui désigne l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes." Grâce à ces réponses, nous comprenons que la RSE du fait de ses enjeux sociaux, doit participer à travailler en collaboration avec les RH et véhiculer une image inclusive au-delà du développement durable. Malheureusement, de nombreuses entreprises n'ont pas cette stratégie de la RSE en tête. Ces sujets restent entre les mains des RH et ne sont pas impliqués.

La reconnaissance du handicap en milieu professionnel

Nous avons posé plusieurs questions sur le handicap en entreprise. Voici les retours que nous avons obtenus. Ces réponses nous permettent de faire un état des lieux de la situation actuelle au sein d'IDEMIA :

96 % ne sont pas en situation de handicap. 1 personne ne souhaitait pas répondre à cette question.

Sur 53 salariés, **1 personne** est en situation de handicap et est reconnue travailleur handicapé dans le but de « *bénéficier d'un aménagement de poste* ».

Cela nous montre la très faible représentativité des personnes en situation de handicap dans notre entreprise. Bien sûr, nous prenons en compte le fait que le nombre de répondants à notre questionnaire n'est pas très élevé.

60 % des répondants n'ont pas connaissance des démarches à effectuer pour être reconnu travailleur handicapé.

Si autant de personnes ignorent les démarches, c'est que nous sommes responsables de la méconnaissance de nos salariés. En effet, un manque de communication et donc d'information provoque des lacunes pouvant être corrigées lorsqu'elles sont identifiées.

Lorsque nous demandons s'ils ont des collègues en situation de handicap, **5 personnes (9 %)** ont répondu « Oui », tandis que **12 personnes (23 %)** ne le savent pas.

Sur ces 5 personnes, **4** bénéficient de la RQTH.

Cette question avait pour but d'identifier d'éventuelles personnes porteuses d'un handicap. Si tel est le cas, de s'assurer qu'elles disposent bien de la reconnaissance.

On observe malgré tout que 23 % des salariés ne savent pas si un ou des collègue(s) sont porteurs d'un handicap. Nous pouvons penser que le tabou autour du handicap est bien présent. Le fait qu'il y ait un doute quant à cette question, démontre que les salariés ne sont pas dans un climat assez confiant pour en parler librement. Nous devons travailler sur ce point pour que nos collaborateurs n'aient pas honte d'en parler autour d'eux.

3 personnes ont connaissance de collègues pouvant obtenir la RQTH mais ne désirent pas effectuer ces démarches. Les raisons évoquées sont « *pour ne pas être stigmatisé* », « *par discrétion* » et « *accepter le fait d'être une personne handicapée. L'acceptation fait partie du cheminement. Il faut discuter avec les gens, leur expliquer l'avantage de se faire reconnaître et les laisser accepter* »

Les aménagements proposés

Nous avons souhaité savoir si les salariés ont connaissance d'aménagements particuliers pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap. 60 % ont répondu que non.

Cependant, 21 personnes ont répondu « oui » et nous ont donné des exemples tels que des « *bureaux réglables* », « *aménagement du temps de travail, commande de matériel ergonomique* », « *portique de l'entrée, porte automatique extérieur, ascenseur, large couloir...* », « *télétravail, locaux accessible, aide aux démarches, assistants* », « *A la cantine il est également possible pour ceux qui se sont cassé le bras par exemple d'avoir un système spécial pour prendre leur plateau et leur nourriture. Au niveau des salles de pause, les distributeurs et activités sont totalement accessibles à tous.* », etc.

Cela signifie que beaucoup de choses sont proposées et mises à disposition pour les personnes dans le besoin. En revanche, nous devons davantage communiquer auprès de nos salariés sur les avantages de se déclarer car leurs conditions peuvent être améliorées et adaptées à leurs problèmes.

La sensibilisation des salariés au handicap

Autre élément important que nous devons savoir, est-ce que la direction met suffisamment d'actions en place pour sensibiliser ses salariés au handicap ?

77 % ont répondu non à cette question. Ce pourcentage est élevé et doit nous faire prendre conscience qu'il y a un réel travail à faire sur ce point également. Nous le savons, la sensibilisation joue un rôle essentiel dans la conduite du changement. Adopter de nouveaux comportements et qu'ils perdurent dans le temps est l'enjeu majeur lorsque de nouvelles politiques sont adoptées au sein des entreprises.

L'avis des collaborateurs

Nous jugeons important de terminer ce questionnaire par une question laissant les salariés s'exprimer sur d'éventuelles suggestions d'amélioration. Cette question n'était pas obligatoire pour que les suggestions soient de réelles recommandations remplies à l'initiative des salariés. Nous souhaitons sincèrement faire évoluer les choses du bon côté. Les avis de tous doivent être pris en compte pour satisfaire un maximum de personnes. Nous devons être à l'écoute et mettre en place des actions répondant à des problématiques pouvant subsister au sein de notre entreprise. Parmi les 15 suggestions que nous avons reçues, en voici quelques-unes qui nous semblent pertinentes :

« *Plus de communication à ce sujet pour que le maximum de collaborateurs soient sensibilisés* », « *séance d'information sur le handicap, animation autour du handicap, faire*

travailler des ESAT si possible selon les sujets », « faire une communication générale sur le process et faire passer par les HRBP ainsi que la personne en référence de ce sujet », « Sensibiliser d'avantage les managers sur le sujet du handicap », « Faire des ateliers de sensibilisations sur les postures à avoir, les TMS. Accompagner les collaborateurs dans l'élaboration de leur RQTH et de leurs droits », « avoir une charte groupe afin de réunir toutes les bonnes actions de tous les sites », « Faire plus de campagnes pour sensibiliser au sujet (comme celle qui a eu lieu : cours de cuisine) », « Une communication régulière sur le sujet (com sur les écrans, animation d'évènement) ; Invitation de partenaires externes : MDPH, associations ... Participation du service social sur la sensibilisation auprès des salariés », etc.

Toutes ces suggestions peuvent nous servir de piste de réflexion et être reprises dans notre souhait de mettre en place une politique handicap.

a) 3. Analyse générale des résultats obtenus

Grâce aux réponses récoltées par le biais de notre questionnaire, nous avons une idée sur ce que pensent les salariés à propos de notre gestion du handicap. Les résultats nous montrent les axes d'amélioration à travailler pour une meilleure considération du handicap.

Il en ressort un manque de communication à propos :

- De la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ses avantages.
- Des aménagements qui peuvent être réalisés pour faciliter les conditions de travail des personnes ayant un handicap.
- De la politique adoptée par l'entreprise en matière de handicap.

Nous soulignons également un manque d'actions de sensibilisation de la part de la direction

Ce questionnaire est un premier élément de diagnostic interne. Nous allons maintenant réaliser l'étude qualitative afin de voir ce qu'il en résulte et ainsi comparer nos résultats afin d'identifier les principaux axes d'amélioration. Le but étant de proposer les préconisations les plus pertinentes pour apporter des réponses concrètes à notre problématique.

B) Etude qualitative

Dans le cadre de cette étude qualitative, nous avons souhaité interroger 10 personnes afin que l'échantillon soit assez large et nous apporte des éléments d'informations importantes.

Dans un second temps, nous avons rédigé une trame d'entretien (**Annexe 6**). Selon l'interlocuteur, certaines questions ne sont pas les mêmes car leurs fonctions au sein de l'entreprise sont différentes.

Nous avons sollicité les personnes de notre entreprise en face à face ou par appel Teams. Elles ont toutes acceptées.

Nous avons souhaité réaliser un benchmark afin d'échanger sur les bonnes pratiques à adopter avec des personnes externes à notre entreprise.

Pour traiter le sujet du handicap et comprendre ses complexités, nous avons réalisé 9 entretiens au sein de l'entreprise Idemia, 4 autres entretiens réalisés en externe.

Les entretiens se sont déroulés du 28 mars au 19 mai.

b) 1. Acteurs sélectionnés ayant un lien avec notre sujet

Nous tenons à échanger avec des personnes amenées à aborder la question du handicap du fait de la nature de leur poste. Ces entretiens sont élémentaires pour recenser les pratiques dans notre entreprise et ailleurs. Nous voulons recueillir la vision de nos interlocuteurs sur ce

sujet car cela va nous permettre de réaliser une analyse pointue et d'avoir des réponses à des choses qui nous interpellent.

Pour cela, nous avons effectué des recherches sur internet d'entreprises, d'entreprises du même secteur d'activité que nous. Une fois ces entreprises identifiées, nous avons cherchés sur LinkedIn des personnes pouvant nous accorder un entretien. Nous avons ciblé les entreprises suivantes : Thalès, Safran et Soitec.

Nous leur avons envoyé un mail afin d'avoir plus de chances de réponse et pour expliquer notre démarche.

Nous avons reçu seulement un retour de l'entreprise SOITEC. Après plusieurs échanges, nous avons convenu d'un entretien avec la personne devenue récemment référente handicap.

Nous avons souhaité obtenir un entretien avec au moins un auteur de livres (livres que nous avons lus dans le cadre de la revue de littérature.)

Nous avons alors envoyé un mail à Monsieur Alain BLANC et à Monsieur Guy TISSERANT. Ce dernier est le seul à nous avoir répondu et nous avoir proposé un entretien.

D'autre part, nous avons sollicité une connaissance travaillant pour le groupe de prêt-à-porter ETAM pour qu'elle puisse répondre à nos questions, compte tenu de son expérience sur le sujet.

Echantillon ayant accepté un entretien (Annexe 7)

Chez IDEMIA :

- ❖ **La DRH France**
- ❖ **La Chargée de Formation France**
- ❖ **La Coordinatrice RSE Groupe**
- ❖ **Le Directeur de Recrutement Europe**
- ❖ **L'Infirmière de Santé au Travail du Siège Social**
- ❖ **La HR Business Partner**
- ❖ **La HR Business Partner**
- ❖ **La Référente Handicap et Ergonome du site de Dijon**
- ❖ **Le Chargé d'affaires sociales et ancien référent handicap**

Chez le Groupe ETAM :

- ❖ **La Chef de Projet RSE et Référente Handicap**

Chez l'entreprise SOITEC :

- ❖ **La HR Business Partner et Référente Handicap**

L'auteur d'un des livres lus :

- ❖ **Guy TISSERANT**

Chez l'AGEFIPH :

- ❖ **La Chargée de Mission**

Chez le Cabinet de conseil Atouts & Handicap

- ❖ **La Consultante**

b) 2. Résultats de l'étude qualitative

Tout d'abord, nous demandons à notre interlocuteur de se présenter en décrivant son poste, le site sur lequel il travaille et son ancienneté. Cette première étape est essentielle afin de connaître son contexte professionnel et sa légitimité à répondre à nos questions.

La sensibilité de chacun au handicap

Nous souhaitons savoir si nos interlocuteurs sont sensibles au sujet du handicap de manière générale. Tous nous ont répondu qu'ils le sont à différents degrés et pour différentes raisons. Certains pour des raisons professionnelles et donc d'éthique : *« Personnellement parlant, je n'ai pas d'exemple concret qui serait d'affinité très forte évidemment, c'est un sujet qui nous touche et qui plus est dans l'environnement du recrutement pour des problématiques de discrimination et d'inclusion. Maintenant plus pro que perso clairement. »* D'autres pour des raisons personnelles car ils sont en situation de handicap ou un de leur proche l'est *« Complètement, parce que personnellement dans ma famille il y a une personne qui est en situation de handicap et pendant très longtemps on ne savait pas en tout cas ses parents et mes oncles ne savaient pas trop comment prendre en charge »*

Lors de son entretien, un interlocuteur nous a révélé avoir un handicap *« Oui, je suis sensible au handicap et pour être transparente avec toi, j'en ai moi-même un. Je ne suis pas déclarée. Je connais plein de gens qui ont des handicaps, notamment invisibles, mais donc oui, je peux dire que je suis sensible sur ce sujet-là. »*

En tant que professionnel, et plus particulièrement RH, il est important d'être sensible aux enjeux sociaux sans pour autant être concernés. C'est grâce à cette ouverture d'esprit que les choses peuvent avancer dans les entreprises.

Les formations en lien avec le handicap dans les entreprises

La formation étant un élément important dans une carrière professionnelle, nous avons demandé à tous nos interlocuteurs s'ils avaient déjà suivi une formation sur le sujet du handicap. La majorité ont répondu qu'ils n'avaient jamais suivi ce type de formation depuis leur arrivée chez IDEMIA. Une référente handicap sur son site, grâce à son expérience précédente dans un groupe possédant 2 entreprises adaptées a suivi des formations obligatoires car elle travaillait *« au quotidien sur les problématiques de recrutement de travailleurs handicapés, les problématiques médicales, les problématiques de reclassement puis aussi la partie formation parce que c'est assez compliqué d'envoyer dans une formation lambda quelqu'un qui peut avoir une pathologie assez forte. »* Le chargé d'affaires sociales et référent handicap dans son ancienne entreprise a suivi un module de formation proposée par Francis Lefebvre avec 4 personnes sur *« la perception du handicap ou son ressenti, pas forcément sur le volet administratif du handicap non plus mais plus sur comment on le détecte, comment on peut le combattre dans le côté pratique de la chose, c'est pas mal et puis en fait on se met à la place de ces gens. »*

La HRBP et récemment référente handicap chez Soitec, à la suite de cette nouvelle prise de fonctions a suivi une formation dispensée par l'association Ex Aequo avec laquelle ils ont une convention pour les aider à mettre en place leur politique handicap.

Ces données reflètent un manque de formation pour de nombreux salariés qu'ils soient DRH, recruteur, chargé de la formation, etc. à l'exception des référents handicaps dont la désignation est obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés.

La politique handicap chez IDEMIA

Notre problématique portant sur cette thématique précisément, nous avons choisi de demander dans notre étude quantitative (questionnaire) et dans notre étude qualitative (entretiens) si pour nos salariés une politique handicap existe au sein de notre entreprise, sous-entendu connue de tous et clairement identifiable.

Nous avons précédemment noté, grâce aux résultats obtenus par le biais de notre questionnaire, que 30 % ont répondu « Non » et 38 % ont répondu « Je ne sais pas ». Nous avons conclu que la majorité des salariés interrogés ne pouvaient pas affirmer l'existence d'une telle politique.

Lors de ces entretiens, le directeur du recrutement nous a répondu « *Pas à ma connaissance. Tout dépend de ce qu'on entend par politique handicap. Je pense qu'on a des envies, des angles et un souhait de renforcer la diversité, l'inclusion et cela va toucher à différentes thématiques. Est-ce qu'aujourd'hui on a une politique handicap extrêmement définie et redescendue auprès de l'ensemble des collaborateurs dont l'équipe recrutement, pas à ma connaissance.* ». La coordinatrice RSE, elle, nous a dit « *Et bien non, sinon je ne la connais pas. Alors, je connais la politique diversité et inclusion et encore, c'est une déclaration diversité et inclusion qu'on a aujourd'hui mais de politique handicap on n'en a pas.* »

Nous avons demandé à la DRH France quelle était sa vision sur ce sujet car elle est arrivée récemment (en décembre dernier) et avoir son point de vue en tant que nouvelle DRH avec de nombreuses expériences professionnelles nous semble important et intéressant. Elle nous a répondu « *Aujourd'hui je ne peux pas te dire s'il en existe une ou pas. En tout cas les choses ne sont pas cadrées. Ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'initiatives qui sont prises localement, qui sont intéressantes. Ce qu'il faut maintenant c'est que l'on cadence les choses et que l'on construise quelque chose de global et de collectif pour donner du sens, pour donner de la visibilité et pour embarquer un maximum de personnes avec nous. Voilà, c'est ce que je constate aujourd'hui c'est qu'on peut, on est en phase effectivement d'y aller mais ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a rien aujourd'hui hein mais on est on n'a pas suffisamment de collectif dans ce qu'on met en place.* »

Pour apporter un autre témoignage, nous souhaitons retranscrire l'avis d'une HRBP qui est quotidiennement au contact de collaborateurs. Elle gère un périmètre de 350 collaborateurs répartis sur 4 sites. Dans le passé, elle a été assistante sociale et a travaillé 1 an dans le milieu du handicap au sein d'une association. Du fait de la nature de son poste et de ses connaissances du handicap, nous lui avons demandé ce qu'est pour elle une politique handicap : « *une sensibilisation de façon un peu plus poussée qu'une fois par an et une communication un peu régulière. Une communication aussi aux collaborateurs parce qu'aujourd'hui les collaborateurs ne se déclarent pas. Alors soit ils ne se déclarent pas, ils ont une reconnaissance qualité travailleur handicapé mais ils ne se déclarent pas auprès de leur employeur ou alors il y a des personnes qui ont des handicaps très légers mais qui peuvent être reconnus par la MDPH et avoir un statut RQTH et qui ne le font pas et on a un manque de visibilité je trouve aujourd'hui sur les partenaires internes dans ce domaine-là. Typiquement, aujourd'hui, c'est une des missions des travailleurs sociaux qui travaillent dans les entreprises donc l'assistant de service social qui doit être chez Idemia, dont je n'ai d'ailleurs jamais entendu parler mais je suppose qu'il y en a une quand même c'est obligatoire donc j'imagine qu'il y en a une au même titre que les infirmières. En tout cas, il y a cet intervenant qui peut accompagner les collaborateurs et qui peut participer à une campagne sur le handicap et les interlocuteurs RH aussi qui sont là et normalement on a un référent handicap. En fait, même moi j'ai appris qu'il y avait un référent handicap au détour d'une conversation enfin vraiment tu vois il y a un manque de communication en fait sur ce sujet-là de façon globale et déjà la politique elle devrait déjà commencer sur la communication qu'on n'a pas aujourd'hui.* »

Grâce à nos entretiens, nous avons pu déterminer qu'en effet une politique handicap, malgré une volonté de mettre en place quelques actions de temps en temps, n'est à l'heure actuelle ni structurée ni communiquée à l'ensemble de nos collaborateurs. Nous devons prendre en compte les remarques qui nous ont été remontées lors de nos différentes entrevues.

La RSE chez IDEMIA

Nous nous sommes posé la question sur ce qu'est vraiment la RSE. Quelle est la stratégie RSE d'IDEMIA ? Est-ce que le handicap doit-être intégré à celle-ci ?

Nous nous sommes donc entretenus avec la coordinatrice RSE, pour qu'elle nous éclaire sur le rôle de la RSE au sein des entreprises.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) vient du développement durable qui prend en compte ces 3 critères : **économiques, sociales** ou **sociétales** et **environnementales** dans la stratégie. Avoir une stratégie RSE « *c'est de prendre en compte la partie économique qui est importante dans une entreprise, mais ce n'est pas seulement prendre en compte la partie économique mais aussi prendre la partie sociale, sociétale avec le bien-être des employés, le bien-être des personnes que tu as autour de toi qui font partie aussi de ta chaîne de valeur, du client final. Donc prendre en compte ces personnes-là et prendre également en compte l'environnement en plus du côté du côté économique.* »

IDEMIA possède un programme appelé « IMPACT » composé de **5 piliers** :

- **Engagement sociétal** → service RSE
- **Environnemental** → service RSE
- **Parties prenantes externes (fournisseurs)** → service RSE
- **Employés** → service RH
- **Éthique** → service légal

La RSE a des orientations différentes selon l'activité de l'entreprise. Certaines vont travailler davantage l'environnement, d'autres plus la partie « *People* ». Tout dépend des enjeux de leurs parties prenantes et comment elles peuvent faire en sorte d'amoinrir l'impact de leur activité. En ce moment, le service RSE d'IDEMIA traite principalement le pilier « *environnemental* »

Lorsque nous lui avons demandé si le handicap devait être intégré à la RSE des entreprises, elle nous a répondu : « *C'est vrai que le handicap est souvent intégré dans la stratégie diversité et inclusion qui est leader par les RH donc, qui prend le sujet. Par exemple, nous dans la stratégie RSE on a la partie People, la partie diversité et inclusion et même on avait rajouté la partie handicap pour la France, mais ce n'est pas nous finalement qui drivons ce sujet-là c'est les RH. Donc encore une fois, ça va dépendre de qui est rattaché, qui lead le sujet mais oui ça peut faire partie d'un sujet pris par les RH et par les personnes de la RSE en fonction des entreprises. Mais à mon avis, ça reste un sujet quand même RH, de People, des employés comment est-ce qu'on les accompagne pour les personnes qui ont un handicap dans leur vie de tous les jours en fait.* »

Le recrutement chez IDEMIA

Lors de notre entretien avec le Directeur recrutement du groupe, nous avons pu échanger sur les moyens mis en place pour recruter des personnes en situation de handicap. Le recrutement étant le point d'entrée des collaborateurs, le processus doit être adapté et proposer des postes ouverts à tous, dès lors que la personne possède les compétences requises.

Dans notre situation, nous connaissons des difficultés de recrutement car nos postes à pourvoir sont très spécifiques et nous manquons de candidats qualifiés pour ces postes.

Parallèlement, les travailleurs handicapés peinent à trouver du travail et les entreprises ne sont pas toujours sensibilisées à leur recrutement.

Selon une étude nationale réalisée par le cabinet de conseil Michael Page spécialisé dans le recrutement de cadres, en partenariat avec l'AGEFIPH « *Seules 34% des organisations considèrent le recrutement de travailleurs handicapés comme simple. Le manque de connaissance autour de l'emploi des travailleurs en situation de handicap apparaît comme le premier frein à l'embauche pour cette population.* »

En effet, près de la moitié des entreprises (47%) déclarent manquer d'information sur l'accompagnement et les aides dont elles peuvent bénéficier dans le cadre de l'embauche d'une personne en situation de handicap. »⁴⁴

Nous avons cherché à savoir si notre entreprise met en place des moyens particuliers pour favoriser l'embauche de personnes handicapées.

Notre entreprise ne dispose d'aucun moyen particulier pour favoriser le recrutement de travailleurs handicapés. Nous n'avons aucune mention indiquant que nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap sur nos offres d'emploi, nous ne publions pas nos offres d'emploi sur des job boards spécialisés, nous ne travaillons pas avec des cabinets spécialisés dans le recrutement de personnes en situation de handicap, nous n'avons pas d'onglet mentionnant la RQTH sur notre outil de gestion de candidatures.

Tous ces éléments ne favorisent pas la visibilité de nos offres aux travailleurs handicapés mais cela s'explique par la culture de l'entreprise :

« Pour moi, c'est un grand débat. Maintenant oui je pense que c'est de toute façon important de rassurer en externe sur le fait que, qui plus est sur des métiers comme les nôtres qui sont des métiers plutôt bureau enfin je veux dire qui sont normalement complètement adaptés et complètement ouverts à tous types de handicap sans aucune difficulté majeure donc on ne devrait pas avoir de problématique là-dessus et on devrait pouvoir d'ailleurs le mettre en lumière. Maintenant, le fait qu'on le mentionne pas fait aussi d'une certaine façon partie de notre culture dans le sens où on ne fait pas de différence en fait donc sur le principe, comme on envisage pas de discrimination, qu'on fait pas de différence on sent pas nécessaire de mettre en avant quelque différence particulière maintenant est-ce que c'est bien est-ce que c'est pas bien je pense qu'il y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. Le fait que ça y soit ben pourquoi pas c'est très bien le fait que ça n'y soit pas je pense pas que ça soit d'une gravité et de toute façon c'est pas excluant »

Le témoignage du recruteur nous démontre la volonté de la direction de ne faire aucune différence au niveau de nos recrutements afin de ne pas tomber dans « la discrimination positive » qui représente une forme de discrimination en elle-même. Chaque candidature est étudiée selon les compétences en lien avec le poste à pourvoir.

Le recrutement de travailleurs handicapés reste complexe, sans oublier le fait que certaines personnes ne se déclarent pas comme étant en situation de handicap. Les principales raisons sont, toujours selon l'étude Michael Page citée précédemment :

- « 53% n'identifient pas les avantages à le déclarer.
- 35% craignent un changement de comportement de leur hiérarchie.
- 31% trouvent la procédure administrative trop lourde. »⁴⁴

L'accompagnement des personnes en situation de handicap

Nous avons organisé un entretien qui nous semble essentiel, avec une des infirmières de Santé au Travail. Elle a intégré l'entreprise il y a 9 ans, à l'époque d'Oberthur Technologies. Elle assure ses missions sous l'autorité du médecin du travail de l'entreprise. Elle ne joue pas un rôle particulier en matière de handicap car les salariés ne sont pas dans l'obligation de se déclarer handicapé. Lorsqu'un salarié est déclaré auprès de son employeur, elle est chargée des aménagements de postes, d'horaires, etc. en concertation avec le médecin du travail. C'est lui qui préconise les choses à mettre en place.

⁴⁴ « Travailleurs handicapés : quelle réalité en entreprise ? » Etude Michael Page réalisée en partenariat avec l'Agefiph, auprès de 2098 répondants (entreprises, salariés TH et salariés non TH), entre le 14 février et le 20 mars 2020, <https://www.michaelpage.fr/advice/candidats/vie-de-bureau/travailleurs-handicap%C3%A9s-quelle-r%C3%A9alit%C3%A9-en-entreprise>

Nous lui avons demandé, dans le respect du secret professionnel, si elle avait connaissance de salariés ne souhaitant pas se déclarer. Depuis le déménagement du siège à Courbevoie (en 2018), un référent handicap a été désigné parmi les élus. Elle observe alors de plus en plus de personnes qui se déclarent, surtout après la période COVID. *« Avant j'avais beaucoup de salariés hein même quand j'étais seule sur Colombes en fait qui se déclaraient pas forcément parce que ils avaient une certaine appréhension vis-à-vis de l'employeur peut-être, enfin je te rapporte ce qu'ils me disaient hein, peut-être mal vu ou euh peut-être peu considéré enfin je sais pas enfin tu vois l'étiquette handicap pour eux ça voilà alors que normalement toute entreprise est obligée d'avoir un pourcentage justement parce que ils sont défiscalisés hein je crois par rapport à ça ou ils ont même de l'aide de l'AGEFIPH, pour tout aménagement et tout ça parce que sinon ils sont réprimandés hein l'entreprise a je pense une amende donc voilà. »*

Le fait de se déclarer apporte des avantages aux salariés en fonction de leurs besoins, les aide à se maintenir dans leur emploi et leur permet de bénéficier de bonnes conditions de travail.

Selon elle, un des freins à la déclaration est le manque d'informations et de communication afin que les collaborateurs se sentent à l'aise sur ce sujet.

Avant le déménagement, ils se sentaient perdus, et ne savaient pas vers qui se tourner pour s'informer et poser leurs questions. Grâce aux référents (quel que soit le thème), elle observe une amélioration. Les salariés savent mieux vers qui se tourner.

Les démarches pour bénéficier d'un aménagement

Une visite est organisée avec le médecin du travail soit à la demande de l'employeur (le plus souvent) ou à la demande du salarié. Selon la pathologie, le médecin du travail préconise les aménagements nécessaires. Une fiche de suivi est ensuite transmise aux infirmières et aux HRBP avec les aménagements à réaliser. Pour les aménagements de poste, les infirmières sont amenées à faire une étude de poste et reçoivent le salarié concerné en entretien.

Nous avons le cas d'un salarié avec une pathologie assez lourde (malvoyant).

Les démarches ont commencé au mois de septembre. Nous sommes au mois de juin et l'aménagement n'est pas terminé à 100 % (10 mois se sont écoulés).

Le suivi et la mise en place sont très longs, du fait du cas particulier.

Ici, 2 ergonomes différents ont dû intervenir, plusieurs types de matériel ont été essayés.

De nombreux rendez-vous sont fixés avec différentes personnes (le salarié concerné, les infirmières et le médecin du travail, le fournisseur, les ergonomes, etc.). De plus, cela génère des coûts pour l'entreprise.

Le plus gros est fait, mais il reste encore quelques détails à finaliser

« Ce qui bloque aussi, la validation devis. Après la validation du bon de commande au niveau des achats. Le retour, le temps d'attendre le matériel qu'il nous soit livré, etc. Tu vois tout ça c'est le process c'est trop trop long. »

La lourdeur des démarches et la complexité du processus provoquent des délais d'aménagement pouvant être excessifs comme dans notre cas ici, en particulier si la pathologie du salarié est lourde.

La question de budget se pose également. Lorsqu'un salarié a besoin d'un aménagement, le coût de celui-ci sera imputé au service du salarié (service RH, service de comptabilité, service des finances, etc.). Cela demande donc plusieurs circuits de validation et donc plusieurs intermédiaires. Nous ne disposons d'aucun budget prévu à cet effet, ce qui ne facilite pas le processus.

Tous les facteurs que nous venons de voir impactent notre accompagnement des salariés porteurs d'un handicap et ayant besoin d'un aménagement.

Des efforts ont été fait, mais ce n'est pas suffisant. Si nous souhaitons déployer une politique handicap nos processus doivent être fluides. Sans quoi, les salariés pourraient percevoir un manque de considération et notre crédibilité être remise en question.

Benchmark des bonnes pratiques

Cette étape de notre étude qualitative est essentielle. A titre de rappel, nous avons quelques initiatives lancées sur nos sites mais nous n'avons rien de structuré pour le moment. C'est pourquoi, interroger des personnes dont c'est la spécialité nous semble indispensable. En effet, leur expertise nous permet de nous orienter sur la direction à prendre et sur ce qui fonctionne dans les entreprises de manière générale pour mettre en place une politique handicap au sein de notre entreprise.

Nous avons eu l'opportunité d'échanger avec Monsieur TISSERANT au parcours très riche (**Annexe 8**). Lui-même handicapé depuis l'âge de 8 mois, il a toujours vécu en fauteuil roulant. Lorsqu'il était enfant, le handicap était encore tabou. Il nous a d'ailleurs fait part d'une situation à laquelle lui et sa mère ont été confrontés *« Il y a à peu près 50 ans en arrière, quand ma mère a voulu m'inscrire au collège de secteur dont je dépendais je sais plus si j'ai mis l'anecdote dans le bouquin je me rappelle plus mais le principal du secteur du collège lui a dit « Madame y a des écoles pour les enfants comme les vôtres, nous on en veut pas ». Bon ben aujourd'hui je pense que ça serait quand même un petit peu plus compliqué de dire ça même s'il y a encore peut-être des gens qui le pensent, ils ne peuvent plus l'exprimer. »*

Malgré tout, son handicap ne lui a pas empêché d'avoir une vie bien remplie et d'accomplir de nombreux exploits car il a été sportif de haut niveau pendant une vingtaine d'année (pongiste) et a remporté plusieurs médailles.

Il reconnaît que le handicap a tout de même bien évolué et a été pris en compte au niveau national. Les gens ont une vision moins réductrice et les stéréotypes et préjugés ont diminués. Il nous a donné deux freins liés au sujet du handicap que nous rencontrons dans notre société. Bien évidemment, *« il reste encore beaucoup à faire sur la conscientisation des biais, mais plus globalement pas uniquement sur le sujet du handicap, et utiliser le handicap comme un levier pour faire bouger les lignes sur cette notion de conscientisation, ça c'est un premier élément. »*

Pour lui, les stéréotypes et préjugés ne pourront pas être effacés car cela relève d'un mécanisme sur lequel nous n'avons pas de contrôle. Il faudrait plutôt prendre conscience de ces stéréotypes afin de limiter les impacts en matière de biais décisionnels. Aussi bien sur le handicap que sur toutes les formes de singularité (la couleur de peau, le genre, l'origine, etc.) dans le but de mieux vivre ensemble.

« Parce que finalement les conflits c'est souvent dans un premier temps lié à l'incompréhension, à la méconnaissance, aux préjugés qu'on peut avoir et aux biais qu'on peut avoir. »

Par la suite, il nous a parlé du second frein selon lui :

« Deuxième notion fondamentale c'est la prise en compte des singularités par la compensation, c'est-à-dire par l'adaptation de l'environnement à la personne. Ça, ça reste encore très complexe parce que on est dans un environnement qui est quand même très égalitaire voire égalitariste et que dénormaliser quelque chose pour quelqu'un c'est très rapidement perçu comme étant un traitement de faveur et les gens ont beaucoup de mal, dans les entreprises notamment, on a beaucoup de mal à faire la part des choses entre ce qui est du registre de la compensation donc de l'équité donc de la justice finalement et ce qui est du

registre du traitement de faveur. Dès qu'on fait différemment pour quelqu'un on peut présupposer pratiquement qu'on est dans du traitement de faveur, beaucoup de gens le perçoivent comme ça Donc il y a encore toute une acculturation à faire une pédagogie à faire sur la différence entre l'égalité, l'équité et la discrimination négative ou positive »

Pour terminer, il nous a donné plusieurs conseils pour la mise en place de notre politique handicap qui nous semble très pertinents et que nous souhaitons suivre :

- *« Réaliser un diagnostic de la situation actuelle en effectuant un "diagnostic action" avec l'aide de l'Agefiph*
- *Structurer une politique globale reposant sur un accord ou une convention avec l'Agefiph*
- *Faire appel à des experts internes ou externes pour piloter le projet.*
- *Former les différents acteurs de l'entreprise, tels que les managers, les ressources humaines et le comité de direction, sur les enjeux du handicap.*
- *Proposer des formations spécifiques pour les salariés, etc. »*

Cet entretien a été très enrichissant et nous a permis d'apprendre beaucoup de choses que nous ignorions à propos du handicap. Nous sommes reconnaissants d'avoir pu échanger sur ce sujet avec quelqu'un concerné, car lui-même étant en situation de handicap (visible). De plus, son expertise professionnelle qu'il a pu acquérir pendant près de 20 ans grâce à la création son propre cabinet de conseil (TH Conseil) pour accompagner les entreprises sur le sujet du handicap, nous a apporté une vision adaptée aux entreprises.

Comment inciter les salariés à se déclarer ?

Une des principales questions que nous nous posons est : comment inciter les salariés à se déclarer ? Notre entretien avec la chef de projet RSE et référente handicap du groupe ETAM ainsi que celui avec la HRBP nouvellement Référente Handicap chez SOITEC ont permis de nous donner des réponses très précieuses. Effectivement, si nous voulons augmenter notre taux d'emploi sur le long terme et ainsi réduire notre contribution annuelle, nous devons mettre en place différentes actions complémentaires afin d'atteindre notre objectif.

Concernant le recrutement, nous devons *« diversifier nos canaux de recrutement, job boards »*
Un des principaux freins, c'est la crainte de *« comment ça va se passer avec quelqu'un en situation de handicap pendant entretien par exemple ? Pour résoudre cette problématique, il faut former les managers et les RH. »*

De plus, la marque employeur ayant son importance, nous devons relayer si nous participons aux forums de recrutement. Le but est de gagner en visibilité et ainsi de montrer une image positive.

Quant à la formation, elle sera utile pour lutter contre *« la peur de ne pas savoir quoi faire ou comment faire ? Lorsque l'on a un travailleur handicapé au sein de son équipe. »*

Le maintien dans l'emploi est un axe sur lequel nous devons travailler. Pour cela, nous devons privilégier les aménagements de postes grâce à la médecine du travail. Nous devons nous poser les questions telles que *« comment j'accompagne les personnes à se reconnaître ? Qu'est-ce que ça apporte à quelqu'un qui n'a pas besoin d'aménagement ? »*

Communiquer et sensibiliser sont essentiels. Nous devons informer sur le handicap tous les collaborateurs par le biais de différents supports comme par exemple *« des petits dépliants, des brochures sur la RQTH, sur les engagements de la politique handicap, afin d'inciter les gens. »*

Les avantages en nature peuvent être une bonne solution pour répondre aux questions que nous nous posons. Voici quelques exemples qui nous ont été rapportés :

« Les chèques CESU, le financement d'appareils auditifs, l'aide au déplacement grâce au partenariat avec une compagnie de taxis, le financement du bilan de compétences pour une réorientation, l'abondement de 800 € du CPF pour les personnes en situation de handicap, etc. Toutes ces mesures doivent être négociées lors de réunions de négociations avec une 1^{ère} version de l'accord, un échange avec les élus, puis signature d'un accord »

Mettre en place un accord handicap au sein de son entreprise présente de nombreux avantages. Néanmoins, il faut faire attention avec cette démarche car le principe d'un tel accord est de fixer des objectifs sur différents thèmes tels que le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'évolution professionnelle, etc. des travailleurs handicapés. Si les objectifs ne sont pas atteints à la fin de la durée de l'accord (3 ans, renouvelable une seule fois) l'entreprise devra verser la contribution qui était alors exonérée pendant l'accord.

L'accompagnement de l'AGEFIPH

Nous avons contacté l'AGEFIPH, afin de nous faire accompagner dans notre projet.

Lors de cet entretien, la chargée de mission nous a expliqué les modalités d'accompagnement de l'AGEFIPH pour intégrer le handicap dans la politique RH des entreprises.

Pour les entreprises de plus de 2000 salariés (tel est notre cas), voici les différentes étapes de cet accompagnement proposées :

- Analyse de la situation de l'entreprise : analyse de la DOETH et selon le contexte un prestataire réalise un diagnostic "actions" pour aider les entreprises « à passer à l'action »
- Possibilité de signer une convention avec l'AGEFIPH ou un accord agréé
- L'AGEFIPH finance un cabinet spécialisé pour réaliser un état des lieux global (quantitatif) de la situation de l'entreprise. Cet état des lieux a pour but d'analyser : la DOETH, les métiers, les contraintes, la politique RH, les processus, les entretiens annuels, le recrutement, le taux de turnover, etc.
Ce diagnostic est réalisé entre 3 et 4 mois. Des entretiens avec le cabinet sont réalisés (l'échantillonnage est à décider en interne). Des documents nécessaires sont également à transmettre (bilans, document unique, etc.)
- A la suite du diagnostic réalisé par le cabinet, des préconisations selon les thématiques sont établies telles que sur : l'information, la sensibilisation, le recrutement, la formation, le maintien dans l'emploi, l'accompagnement des parcours professionnels, etc.
- Des actions gratuites sont proposées par l'AGEFIPH : Adhérer au Réseau Référent Handicap (RRH), partage d'expériences, des réunions d'information et de sensibilisation.

Il est conseillé de communiquer aux salariés dès le début du diagnostic que l'entreprise souhaite « bouger les lignes » et réaliser un diagnostic, dans un but d'information et de transparence.

Quelques conseils nous ont été donnés : *« Pour la partie recrutement, vous pouvez faire des partenariats avec des écoles pour des contrats d'alternance et ainsi former les jeunes en situation de handicap. Vous pouvez également organiser différents événements tels que le jeu handi-poursuite ou un Escape Game autour du handicap. »*

Nous cherchons à connaître la différence entre la convention AGEFIPH et l'accord agréé : *« L'accord agréé sert à internaliser la contribution, mais il n'y a plus de financement de la part de l'AGEFIPH. Tout est financé par l'entreprise grâce à l'internalisation de la contribution. Avec*

la convention AGEFIPH, la contribution est toujours récoltée par l'URSSAF mais l'AGEFIPH participe à financer une partie des actions à mettre en place, en plus de l'entreprise. »

À la suite de cet entretien, un cabinet spécialisé (diagnostic, conseil, formation, communication, sensibilisation) a été mandaté par l'AGEFIPH pour réaliser notre diagnostic.

Nous avons eu un entretien avec une consultante de ce cabinet qui nous a expliqué les grandes étapes du diagnostic qui sont :

- L'état des lieux, la photographie : des éléments remontant à 3 à 4 ans en arrière sont récoltés afin de mettre en lumière les points forts (bilans sociaux, DOETH, etc.)
- La constitution d'un comité de pilotage composé de managers, collaborateurs pour partager avec un sponsor (une personne de la direction) ainsi qu'un élu dans le but d'organiser une première réunion de lancement.
- La restitution de l'état des lieux puis une projection à 2 à 3 ans pour avoir une vision.
- La réalisation d'entretiens individuels avec environ 25 personnes et éventuellement un questionnaire anonyme d'une dizaine de questions envoyé aux collaborateurs puis comparé au baromètre IFOP (délai de 2 à 3 semaines pour répondre).
Ainsi les points forts seront dégagés et les freins et limites identifiés.
- La constitution de 4 groupes de travail, composés de 6 à 8 personnes dans le but d'échanger sur le choix des actions, sur ces 4 thèmes :
 - ➔ Recrutement et formation
 - ➔ Maintien dans l'emploi
 - ➔ Communication et sensibilisation
 - ➔ Pilotage de la politique

Ces deux entretiens sont pour nous essentiels. Le sujet du handicap étant complexe et technique, un accompagnement nous semble important pour aller dans la bonne direction et pour choisir les bonnes actions adaptées à notre contexte et à notre situation actuelle.

b) 3. Analyse des réponses obtenues

Chaque entretien réalisé nous a apporté des réponses à certains questionnements que nous pouvions avoir. En effet, la complémentarité de l'étude quantitative et qualitative nous a apporté de nombreux éléments indispensables à la compréhension des freins que nous avons pu identifier lors de la revue de littérature. Ce sont les données récoltées que nous avons analysées qui constituent le cœur de notre sujet.

Cette étape, bien que longue, nous fait prendre conscience de la réalité. Les différentes personnes avec lesquelles nous avons échangé ont plus ou moins le même ressenti quant au manque de sensibilisation, de communication, d'information et de formation. Néanmoins, certaines actions de sensibilisation sont ponctuellement organisées sur les sites et des aménagements de poste sont réalisés lorsque les salariés en ont besoin.

Nous avons pris en compte et analysé tous les résultats obtenus lors de nos deux études. Nous nous sommes demandé : quelles actions seraient les plus significatives ? Lesquelles auraient le plus d'impact dans notre démarche ? Au regard de notre enquête de terrain et à la suite d'une mûre réflexion, nous sommes à même de proposer 3 préconisations pouvant apporter des solutions à notre problématique.

I) PRÉCONISATIONS

Pour répondre à notre problématique, qui est rappelons-le : *comment la fonction RH peut-elle mettre en place une politique handicap responsable au sein d'une ETI du secteur technologique ?* Nous préconisons trois grandes actions afin de déployer une politique handicap au sein de l'entreprise IDEMIA.

En effet, nous possédons différents sites en France mais les actions déployées par le passé étaient à l'initiative des RH de chaque site, et donc selon la sensibilité de chacun sur le sujet du handicap. Certains sites étaient très actifs, d'autres peu. Il n'y avait pas d'harmonisation des actions, ni de réelle communication entre les sites à propos des actions mises en place.

Grâce à l'enquête de terrain que nous avons réalisée, nous avons pu identifier certains freins qui revenaient souvent. Nous avons donc choisi des actions concrètes et nécessaires afin d'inclure durablement la politique handicap à la stratégie de l'entreprise.

Dans un premier temps, il est primordial de **former les différents acteurs RH, les managers et les référents handicap** dans un but de sensibilisation et d'assimilation de connaissances fondamentales sur ce sujet.

Dans un deuxième temps, du fait de notre contribution annuelle versée très élevée, il est intéressant et pertinent de commencer par **élaborer une convention avec l'AGEFIPH** pour, à terme, entamer des négociations avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise. Le but de ces négociations collectives est la signature d'un accord handicap agréé.

Pour terminer, **communiquer régulièrement sur le handicap** et organiser différents événements sur nos sites pour **sensibiliser** les collaborateurs sera essentiel. Chacun doit avoir de meilleures connaissances sur ce sujet. Ainsi, les personnes en situation de handicap percevront les avantages que présentent la reconnaissance de travailleur handicapé et non une stigmatisation.

A) Former le référent handicap, les RH et les managers

a) 1. Objectifs

La formation de ces différents acteurs a plusieurs objectifs :

- **Former le référent handicap** dans le but de pouvoir accompagner les collaborateurs sur toute thématique autour du handicap (conseils d'aménagement selon le handicap, aide aux démarches, etc.)

- **Former les RH** afin qu'ils aient les connaissances suffisantes sur tous les types de handicap et qu'ils soient un soutien aux managers confrontés à un collaborateur handicapé. Les RH sont le point d'entrée des salariés et doivent pouvoir les orienter mais également les inciter à se déclarer en leur présentant les avantages que représente la RQTH, dans un souci de respect de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

De plus, la fonction RH joue un rôle dans le suivi du déploiement de cette politique handicap à l'aide d'indicateurs adaptés.

- **Former les managers** afin qu'ils connaissent tous les éléments indispensables à la bonne gestion quotidienne de travailleurs handicapés au sein de leurs équipes et qu'ils veillent à une bonne cohésion de celles-ci.

Lorsque la direction souhaite déployer une nouvelle politique à la stratégie de l'entreprise, elle doit s'assurer que les acteurs chargés de transmettre cette politique auprès de tous les collaborateurs doivent avant tout comprendre les enjeux et également disposer des connaissances nécessaires sur le sujet.

Former ces acteurs est alors essentiel à la bonne mise en place et la réussite d'une politique handicap.

Une politique handicap demande l'implication de tous, une bonne communication ainsi qu'une sensibilisation à ce sujet car nombreuses sont les personnes ayant peu de connaissances du handicap et de ses spécificités, malgré une certaine sensibilité pour une majorité de personnes.

En effet, la formation a pour but d'apporter tous les savoirs et les clés de compréhension du thème tout en ciblant les besoins du public à former.

Lors des entretiens, il en ressort qu'aucun interlocuteur n'a suivi de formation sur le sujet du handicap depuis son arrivée chez IDEMIA. Seuls les référents handicap interrogés ont été formés, mais aucun au sein de notre entreprise.

Former les collaborateurs pour les impliquer pleinement au quotidien

Dans le but de retenir les talents, il est important que ceux-ci soient formés tout au long de leur carrière afin qu'ils soient acteurs de celle-ci et qu'ils se sentent considérés par la direction. Le besoin de sens dans son travail se fait de plus en plus ressentir et devient alors omniprésent dans le quotidien des salariés. Face à cette évolution des attentes, les entreprises et plus particulièrement la Direction des Ressources Humaines, en charge d'accompagner le changement, se doit d'être à l'écoute des besoins de ses collaborateurs et d'y répondre pour permettre de les fidéliser et ainsi limiter le taux de turn-over.

a) 2. Choix des formations

Nous souhaitons travailler avec l'organisme de formation « Kialatok ». *« Kialatok est un organisme de formation agréé. Kialatok propose des formations innovantes sur le handicap avec des ateliers de cuisine du monde comme outil pédagogique et porte d'entrée sur le sujet. Ces ateliers sont animés par un duo d'intervenant : un animateur-cuisinier et un formateur en handicap. »*

Nous avons déjà fait appel à leurs services au mois de décembre. Nous avons organisé une journée d'ateliers de sensibilisation pour les salariés. L'atelier s'est déroulé en 2 étapes :

- 1^{ère} partie : **45 min de mise en situation en cuisinant** (yeux bandés, une main dans le dos, un casque sur les oreilles, etc.)
- 2^{ème} partie : **45 min de dégustation et de débriefing avec un formateur**

Cela avait bien fonctionné et nous avons eu de très bons retours de la part des collaborateurs ayant participé (32 participants répartis sur 3 sessions).

Dans le but d'attirer et d'inciter un maximum de managers à suivre cette formation, choisir un format interactif est préférable. En effet, leur agenda étant chargé, nous devons leur proposer une formation impactante et qui a du sens.

Nous avons choisi ces 3 formations : « *Formation Handicap - Pour Recruteurs* », « *Formation Référent Handicap* » et « *Handicap et ses enjeux en entreprise - Format Managers* » (**Annexe 9**).

Déroulement des formations

Chaque journée de formation se déroule en 2 temps :

- ½ journée (le matin) : **atelier de cuisine**
- ½ journée (l'après-midi) : **module d'analyse**

Une journée de formation est prévue pour accueillir au maximum 14 participants.

Coût prévisionnel

Acteurs à former	Contenu de la formation	Déroulement de la formation	Coût
7 Référents handicap et Equipe Projet (4 pers.)	<ul style="list-style-type: none"> - (Re)découvrir les incontournables du handicap et les nouveautés de la loi Pénicaud - Intégrer la logique de réseau, avec une meilleure connaissance des autres relais (points forts, problématiques rencontrées...). - Savoir mobiliser les bonnes ressources et les bons interlocuteurs en fonction de la situation du collaborateur, en tant que relais handicap. - Travailler sur des situations concrètes et élaborer des fiches recettes "mode d'emploi" pour pouvoir répondre aux différents enjeux de la politique handicap. - Être acteur de la politique Recrutement TH 	<ul style="list-style-type: none"> - 7 heures - 1 session - 11 participants - en présentiel - au siège social 	<p>2900 € HT 3480 € TTC (1 session)</p> <p>1000 € TTC (Déplacement de 7 personnes)</p> <p>TOTAL : 4480 € TTC</p>
RH et recruteurs (9 pers.)	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les incontournables du handicap en entreprise : typologies, cadre légal... - Mieux connaître les mécanismes liés aux stéréotypes, biais cognitifs et inconscients pour un recrutement et un management inclusif et une action en faveur de l'égalité professionnelle - Travailler sur des situations concrètes, vécues ou possibles, à toutes les étapes du recrutement pour avoir les repères pour inclure des profils TH - Maitriser les enjeux de la RQTH en entreprise et avoir quelques repères pour aider les collaborateurs dans leur démarche RQTH - Recenser et s'engager sur des bonnes pratiques pour agir en faveur de la non-discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> - 7 heures - 1 session - 10 participants - en présentiel - au siège social 	<p>2 900 € HT 3480 € TTC (1 session)</p> <p>500 € TTC (Déplacement de 3 personnes)</p> <p>TOTAL : 3980 € TTC</p>
Managers (300 pers.)	<ul style="list-style-type: none"> - Maitriser les fondamentaux du handicap et de son cadre légal (Loi 2005, nouveautés 2020, typologies de handicap) - Maitriser les aptitudes comportementales en tant que manager vis-à-vis de la thématique du handicap en entreprise - Avoir quelques repères concernant les stéréotypes et leur construction 	<ul style="list-style-type: none"> - 154 heures - 22 Sessions - 300 participants - en présentiel - au siège social 	<p>2 900 x 22 = 63 800 € HT 76 506 € TTC</p> <p>13 000 € TTC (Déplacement de 110 personnes)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser la notion de RQTH - Savoir détecter des signaux faibles - Maîtriser les techniques d'un recrutement handi-accueillant - Responsabiliser vis-à-vis du handicap pour favoriser un management ambassadeur du handicap en entreprise 		TOTAL : 89 506 €
TOTAL		321	97 966 € TTC

Organiser des sessions de formations ciblées selon les postes occupés des futurs formés présentent plusieurs avantages :

- Adapter le contenu de la formation au public visé
- Donner tous les outils nécessaires aux différents acteurs de la politique handicap
- Déduire un pourcentage payé au titre des formations, de la contribution annuelle versée (grâce aux dépenses déductibles)

Quand et qui ? Planning prévisionnel (Annexe 10)

- Premiers acteurs à être formés : les **7 référents handicap** et **l'équipe projet** composée de 4 personnes.

Une session d'une journée est prévue selon les disponibilités de chacun **entre le 18 et le 29 septembre** pour la formation « Référent handicap » à destination des référents, des correspondants, des relais handicap et des RH.

Le **référent handicap**, situé sur chaque site, est la personne que les salariés pourront solliciter en cas de besoin ou de questions à propos du sujet du handicap.

L'**équipe projet** chargée de construire et piloter cette politique handicap, devra également être formée pour avoir toutes les bases sur le sujet du handicap et ainsi répondre aux différents enjeux de la politique handicap.

- Deuxièmes acteurs à être formés : les **RH de proximité et HRBP** et les **recruteurs** soit 9 personnes au total.

Une session d'une journée est prévue selon les disponibilités de chacun **entre le 2 et le 27 octobre 2023** pour la « *formation Handicap - pour Recruteurs* ».

Les recruteurs sont les personnes chargées de trouver les bons candidats selon les postes à pourvoir de l'entreprise. Ils sont donc amenés à recruter des personnes en situation de handicap bénéficiant de la RQTH. Ils doivent donc être sensibilisés et avoir les connaissances nécessaires à leur recrutement.

Les RH de proximité et HRBP sont les interlocuteurs privilégiés des salariés. Chacun a un périmètre d'une centaine de collaborateurs et gèrent les questions RH au quotidien. Ils font notamment le lien lors des recrutements entre les recruteurs et les managers.

- Troisièmes acteurs à être formés : les **managers**.

Nous ciblons 300 managers à former. Pour établir cet échantillon, nous avons comme pris comme référence les managers récemment formés à la formation « *manager les équipes à distance* » que nous avons mis en place.

Les sessions de formations pouvant accueillir 14 personnes par journée sont prévues à partir **du mois d'octobre jusqu'à la fin du 1^{er} semestre 2024 (juin)** pour la formation « *Handicap et ses enjeux en entreprise Format Managers* ».

Où ?

Compte tenu du format interactif des formations choisies, elles se dérouleront en présentiel sur notre site du siège social à Courbevoie. Nous disposons de salles de formation pouvant accueillir le public attendu pour chaque session.

Afin que tout le monde puisse participer aux sessions de formation organisées, nous prenons en charge le déplacement. Ces frais supplémentaires ont été calculé dans le coût prévisionnel de notre action.

a) 3. Budget et limites

Dépenses déductibles

Les formations font parties des dépenses déductibles de la contribution annuelle : « *Le montant HT des dépenses déductibles est plafonné à 10% du montant de la contribution annuelle Brute (avant déductions).* »²⁴

Cela démontre que les actions de formation contribuent à optimiser les dépenses.

La fonction RH chargée d'optimiser la contribution due au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, a un certain intérêt à mettre en place ces formations.

Les collaborateurs formés seront à même de maîtriser le sujet du handicap selon leurs fonctions occupées au sein de l'entreprise et pourront ainsi répondre aux attentes et questionnements de leurs collègues.

Des salariés formés, ce sont des salariés compétents et contribuant à la performance de l'entreprise.

Budget alloué à la formation

Chaque année, nous disposons d'un budget formation équivalent à **1,8 %** de la masse salariale France. Cela représente le coût pédagogique + les salaires.

Budget formation pour l'année 2022		
Entité	Idemia France	Idemia Identity & Security France
Prévisionnel	1 322 303 €	878 962 €
Dépensé	937 274 €	274 310 €
Pourcentage	74 %	31 %
Reste	385 029 €	604 652 €

Nous pouvons donc utiliser ce budget, alloué à la formation, pour organiser cette première action consistant à former différents acteurs de la politique handicap.

Les limites et les risques

Chaque action mise en place nécessite de se poser la question des limites et risques auxquels nous pouvons faire face. Nous avons identifié quelques difficultés liées à l'organisation des formations que nous pouvons rencontrer :

- Les agendas des managers sont très remplis → Nous devons leur proposer différents créneaux pour augmenter leur possibilité de participation.
- Les sessions peuvent ne pas être remplies comme nous l'avons estimé → Nous devons communiquer suffisamment à l'avance afin de toucher un maximum de participants et avoir un taux de participation élevé à chaque session.

- Les participants ciblés pour assister aux formations peuvent ne pas être attirés par le format que nous proposons → Lors de la communication, nous devons veiller à leur donner envie en partageant des images et en expliquant très concrètement le déroulé de ces journées de formation pour qu'ils aient le plus d'informations et qu'ils se posent donc le moins de questions possibles.

Nous devons mettre tout en place pour que les formations connaissent le succès attendu. Cela passe par l'anticipation et une bonne communication.

Retours d'expérience

A la suite des formations organisées, il est important de recueillir les avis des participants :

- « À chaud », c'est-à-dire à la fin de la formation. Cette évaluation permet « *de mesurer la satisfaction des participants à l'égard de l'ensemble du dispositif : contenu, formateur, organisation logistique...* »⁴⁵
- « À froid » c'est-à-dire 3 à 6 mois après la formation. Le but est « *de pouvoir en mesurer l'impact sur la situation professionnelle du collaborateur.* »

Nous récolterons ces avis par le biais d'un questionnaire que nous créerons sur Microsoft Forms. Ainsi, nous serons capables de mesurer l'impact des formations que nous avons choisies.

B) Communiquer et sensibiliser les salariés au sujet du handicap

La communication interne au sein des entreprises est primordiale afin que les salariés connaissent la stratégie, la vision de l'entreprise et qu'ils aient tous le même niveau d'information. Pour ce faire, différents supports peuvent être utilisés.

Non seulement, une bonne communication est essentielle mais les collaborateurs doivent également être sensibilisés. Ces deux notions vont alors de pair. Si nous communiquons mais que les salariés ne sont pas sensibilisés en parallèle, ils y prêteront moins d'attention. De même que, si nous les sensibilisons sans qu'aucune communication ne soit faite régulièrement par la suite, alors les avantages de cette sensibilisation seront moindres.

D'après le questionnaire envoyé aux salariés et les différents entretiens réalisés, il en ressort clairement un manque de communication et de sensibilisation.

La clé pour la mise en place d'une politique handicap réussie, passe par ces deux leviers qui auront chacun leur importance.

b) 1. Communiquer pour faire adhérer chaque salarié à la nouvelle vision de l'entreprise

Objectifs

Dans le but d'informer chaque collaborateur de la mise en place de notre politique handicap France, la communication jouera un rôle essentiel.

La communication interne a plusieurs objectifs, notamment lors de nouvelles politiques adoptées. Ici nous parlons de notre politique handicap :

⁴⁵ SPITZ L., « Qu'est-ce que l'évaluation de la formation ? », 2021, <https://www.skillup.co/blog/article/evaluation-de-la-formation>

- Diffuser des informations → Nous devons être clairs et transparents sur notre politique handicap, communiquer nos objectifs et les mesures que nous souhaitons mettre en place.
- Sensibiliser → Nous devons démontrer l'importance de l'inclusion et de la diversité notamment en matière de handicap. Grâce à cela nous pouvons promouvoir une culture d'entreprise inclusive et inciter à la prise de conscience.
- Mobiliser → Nous le savons, chaque collaborateur doit être impliqué pour que notre politique handicap soit une réussite. Nous devons les encourager à participer et à s'engager sur ce sujet. L'échange est alors important : partager ses expériences, ses idées et ses questions peut être un bon moyen de mobilisation.
- Maintenir une communication continue → Nous devons communiquer régulièrement sur l'avancée de la politique handicap. Les employés seront alors tenus informés des évolutions, des succès et défis rencontrés. Ce point est important si nous souhaitons mobiliser chaque salarié.

Tous ces éléments ont pour but de favoriser la cohésion des équipes et renforcer leur sentiment d'appartenance à notre entreprise.

Acteurs sollicités

Pour cette action, différents acteurs peuvent nous aider à communiquer au sujet du handicap à différents niveaux :

L'Equipe Projet

L'équipe projet Politique Handicap France est composée de quatre personnes. Elle est chargée de mener ce projet à bien en le pilotant de A à Z sous la supervision de la DRH France.

Service de communication

Le service de communication a pour mission la diffusion auprès du public choisi (localement, nationalement, internationalement, etc.) de messages qui lui est destiné. L'équipe projet travaille en étroite collaboration avec ce service afin d'échanger sur les informations à délivrer aux personnes concernées au moment voulu.

Human Resources Business Partner (HRBP) et RRH des sites

Les HRBP sont les points de contact des salariés au quotidien. Dans notre cas, elles nous aideront à faire le lien de cette nouvelle politique avec les collaborateurs de leur périmètre. Les RRH de site doivent veiller au respect de l'ensemble des procédures RH de l'entreprise de tous les opérationnels. Elles pourront également être un soutien dans notre démarche.

b) 2. Choix des actions de communication interne à mener

Le but étant de communiquer à tous les salariés à propos de notre nouvelle politique handicap, voici les actions que nous avons décidé de réaliser en termes de communication interne :

Acteurs	Actions de communication	Période
Equipe Projet et service de communication	Rédiger et diffuser une newsletter pour parler du handicap et de la RQTH	Lors de la semaine européenne du handicap (novembre)
HRBP et RH de sites	Faire une présentation sur la RQTH lors des réunions d'accueil des nouveaux collaborateurs	A chaque réunion d'accueil, à partir du mois de novembre
Equipe Projet et service de communication	Diffuser sur les écrans de chaque site à propos de la RQTH	1 fois par trimestre, à partir du mois de novembre
Equipe projet et HRBP	Envoyer le guide RQTH avec le livret d'accueil lors du on-boarding	A chaque nouvelle arrivée, à partir du mois de novembre
Service de communication	Envoyer une communication aux salariés pour leur donner le nom du référent handicap de leur site	1 er trimestre 2024
HRBP et RH de sites	Inscrire le nom du référent handicap dans le livret d'accueil distribué à chaque nouvel entrant	1er trimestre 2024

Coût prévisionnel

L'avantage que présente la communication interne, est l'absence de coût financier que ces actions requièrent. Nous disposons d'une équipe projet composée de 4 personnes, de HR Business Partner et RH de sites et du service communication pour nous aider sur cette partie-là. La nouvelle politique handicap d'IDEMIA fait partie d'un nouveau projet lancé par la direction, toute la communication autour fera donc partie des prochaines communications au même titre qu'un autre projet. Bien évidemment, c'est un travail d'équipe entre plusieurs acteurs cités précédemment. Tout cela se prépare à l'avance selon un planning défini (**Annexe 11**).

Les limites et les risques

Comme toute action, certaines limites et risques peuvent survenir. Nous devons les identifier afin d'anticiper toute potentielle difficulté :

- Des communications trop régulières peuvent lasser les salariés. Ils peuvent ne plus prêter attention aux informations diffusées sur ce sujet. C'est pourquoi, le moment doit être réfléchi et opportun.
- Tous les supports de communication doivent être utilisés afin de gagner en visibilité. En effet, si nous n'utilisons qu'un seul canal de communication la visibilité sera minimale.
- Des communications envoyées trop rarement ont peu de chance de marquer les esprits. Le choix de la fréquence a donc toute son importance.
- Le contenu des communications doit susciter de l'intérêt et ne pas être redondant au risque de ne pas capter l'attention du public visé. Travailler sur le fond et la forme sera alors nécessaire.

Toutes les actions de communication interne que nous avons choisies sont importantes et devront être soignées pour que le message que nous souhaitons transmettre soit clair, compris. Le plus grand nombre doit adhérer à cette nouvelle vision.

Suivi de l'impact de la communication interne

Pour mesurer la portée de la communication que nous souhaitons déployer, nous devons mettre en place un suivi :

- Créer un tableau de suivi consultable par tous les RH sur les demandes d'informations sur la RQTH, demande de rendez-vous à l'initiative des salariés avec la médecine du travail sur ce sujet, demande de rendez-vous à l'initiative des salariés avec un référent handicap
- Organiser une réunion avec les HRBP, les RH de sites, les référents handicap et la DRH une fois par trimestre. L'objectif est de savoir si les salariés les sollicitent davantage au sujet du handicap (aménagement de poste, aménagement de temps de travail, démarches pour se déclarer, etc.)
- Organiser une réunion mensuelle avec le service de communication et l'équipe projet pour discuter des informations à transmettre aux salariés et de l'avancée du projet. Cette réunion aura aussi pour but d'échanger sur les retours des communications envoyées et les points à améliorer.

Ce suivi régulier permet d'aller dans la bonne direction et d'ajuster les détails liés à la communication en fonction des retours qui peuvent être faits par la direction ou les collaborateurs.

b) 3. Organiser des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs

Différentes actions de sensibilisation peuvent être organisées sur les sites auprès des collaborateurs. Nous devons proposer des formats interactifs pour inciter les salariés à y participer et doit être sur la base du volontariat.

Objectifs

Dans notre démarche, l'objectif de la sensibilisation comporte plusieurs aspects :

- Partager la vision et la stratégie de l'entreprise
- Véhiculer une marque employeur inclusive
- Dynamiser les sites grâce aux événements en présentiel
- Favoriser des moments de partage entre collaborateurs autour d'une thématique
- Renforcer la cohésion d'équipe

Ces actions répondront ainsi à plusieurs enjeux tels que le renforcement des liens entre les collaborateurs malgré le travail hybride, animer les sites, sensibiliser au handicap, prôner l'inclusion et la diversité, etc.

Choix des actions de sensibilisation à organiser (Annexe 12)

Actions de sensibilisation	Prestataires	Période
Job dating – Evènement « Ensemble »	Handiamo	8 juillet
Ateliers de sensibilisation par la cuisine	Kialatok	2 octobre
Ateliers de sensibilisation aux troubles DYS	Association Epeda Dys	10 octobre
Ateliers de sensibilisation tous types de handicap	TH Conseil	Novembre, date à définir
Intervention sur l'endométriose ou le diabète	Service Médical et spécialistes ?	14 novembre

Coût prévisionnel

Actions de sensibilisation	Coût	Détails
Job dating	Gratuit	Evènement inter-entreprise « Ensemble »
Ateliers de sensibilisation par la cuisine	3840 € TTC	3200 € HT
Ateliers de sensibilisation aux troubles DYS	600 € (don)	Association donc bénévolat
Ateliers de sensibilisation tous types de handicap	En attente de devis	Réunion d'échange sur nos besoins : 5 juin
Intervention sur l'endométriose et/ou le diabète	En attente de devis	Réunion avec les infirmières du travail le 27 juin
TOTAL	4400 € TTC	Non définitif, car nous attendons encore 2 devis

Budget alloué aux actions prévues

Afin de s'assurer de la pertinence de nos actions et du coût que cela engendre, la DRH nous a demandé d'obtenir des devis de chaque prestataire avec lesquels nous avons échangés ou que nous avons rencontrés et que nous souhaitons solliciter (**Annexe 12**). Une fois tous les devis reçus, nous avons pour mission d'établir un budget et un calendrier prévisionnel de ces actions et de les présenter à notre DRH. A la suite de notre présentation, ce sera à elle de valider ou non ce budget et décider de son imputation (service RH ou un autre).

Chaque site possède son propre budget. Ici nous avons fait le choix de mettre ces actions de sensibilisation en place au niveau du siège social.

L'objectif de la politique étant d'harmoniser nos actions et de les dupliquer sur tous les sites lorsque cela est faisable, nous allons faire notre proposition d'actions à tous les autres sites lors d'une réunion d'avancement de notre projet « Politique Handicap France » qui a lieu à la fin du mois de juin. Les sites sont autonomes et ont leur propre pôle RH. Ils seront donc chargés d'organiser les événements eux-mêmes car ils sont le plus en mesure de mettre en place de telles actions du fait des spécificités de chaque site, qu'eux seuls connaissent et maîtrisent.

Les limites et les risques

Organiser des ateliers demande du temps, c'est pourquoi nous devons identifier les limites que peuvent présenter l'organisation de ces différentes sessions.

Nous avons identifié plusieurs limites et risques :

- Les dates proposées ne conviennent pas à la majorité des salariés.
- Les sessions n'ont pas assez de place.
- Les sessions ne sont pas remplies au maximum de leur capacité.
- Les annulations de dernière minute.
- Les salariés n'assistent pas aux sessions auxquelles ils se sont inscrits et ne préviennent pas.
- Les intervenants ne sont pas de qualité.
- Le thème ou le contenu des ateliers n'attire pas les collaborateurs.
- Le format ne correspond pas à la majorité des salariés

Une fois que ces risques sont identifiés, nous pouvons anticiper et trouver des solutions à chacun de ces potentiels risques. Pour cela, il faut que l'organisation soit structurée et que nous prévoyons un calendrier des actions à mettre en place afin de le respecter au maximum.

Retours d'expérience et mesure de la satisfaction

Afin de s'assurer que les ateliers que nous proposons sont de qualité et que les salariés sont satisfaits, nous enverrons à tous les participants un questionnaire d'environ 10 questions.

Les résultats nous permettront de savoir plusieurs choses :

- Qualité de l'organisme/l'intervenant
- Contenu de l'atelier
- Durée de l'atelier
- Capacité d'accueil de l'atelier
- Thématique abordée
- Organisation et communication de l'atelier

Ainsi, nous pourrions organiser des actions correspondant aux attentes des salariés et prendre en compte leurs avis et suggestions d'amélioration lors de nos propositions futures.

C) Elaborer une convention AGEFIPH en vue d'un accord agréé d'entreprise

Objectifs

Nous souhaitons augmenter notre taux d'emploi de travailleurs handicapés et optimiser notre contribution annuelle. Notre volonté est de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Afin d'inscrire notre politique handicap à notre politique des ressources humaines, nous envisageons à long terme de négocier un accord handicap avec les instances représentatives du personnel. Pour entamer cette démarche, nous désirons formaliser notre engagement en élaborant une convention en partenariat avec l'AGEFIPH. Le but de cette convention est de définir ensemble des objectifs pour la mise en place d'une politique d'emploi et s'adresse à toutes les entreprises de plus de 250 salariés.

La convention peut avoir une durée maximum de 3 ans et est non renouvelable, contrairement à l'accord agréé qui lui est renouvelable une seule fois depuis janvier 2020 et en fonction des résultats obtenus. Pendant cette période, l'AGEFIPH peut financer une partie de nos actions.

Contenu de la convention

« La convention prévoit, sur la base du diagnostic préalable, la mise en place d'actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées sur un ou plusieurs des thèmes suivants :

- *Sensibilisation et formation des collaborateurs ;*
- *Information et communication ;*
- *Recrutement et intégration ;*
- *Accompagnement des parcours professionnels des salariés handicapés ;*
- *Maintien dans l'emploi ;*
- *Collaboration avec le secteur protégé et adapté, ... »* ⁴⁶

Les premières actions que nous avons choisi de mettre en place sont sur les deux thèmes suivants :

- Sensibilisation et formation des collaborateurs
- Information et communication.

⁴⁶ PRITH Champagne-Ardenne, « Politique d'emploi handicap. Comment formaliser son engagement au travers d'une convention avec l'AGEFIPH ou un accord agréé par la Direccte ? »

Contenu de l'accord agréé

L'accord agréé doit intégrer 2 volets obligatoire :

- « *Le plan d'embauche*
 - *Le plan de maintien en emploi.*
- Ils seront assortis d'objectifs quantitatifs et qualitatifs : taux d'emploi, nombre de recrutements prévus, etc.*
- L'accord pourra également prévoir :*
- *Des actions de formation des salariés ;*
 - *Des actions de pilotage et de suivi, ainsi que des actions de sensibilisation des salariés (dans la limite de 25 % du budget de l'accord) ;*
 - *Des actions de partenariat avec les entreprises adaptées, les Esat et les travailleurs indépendants handicapés. »*⁴⁷

Chaque année, l'employeur doit présenter un bilan en réunion du comité social et économique (CSE).

Les actions prévues dans cet accord peuvent nous permettre de répondre à la question que nous nous posons « comment inciter les salariés à se déclarer ? ». Grâce à celui-ci, les idées partagées par la chef de projet RSE et référente handicap du groupe ETAM lors de notre entretiens pourront y être incluses (chèques CESU, abondement du CPF, aides aux appareils auditifs, etc.)

Pour obtenir l'agrément de l'accord, il y a un délai à respecter. Nous devons l'envoyer au préfet des Hauts-de-Seine (département du siège social de l'entreprise) « *au plus tard le 31 mai de la première année de mise en œuvre du programme* » précise l'URSSAF.⁴⁸

Budget

Avec une **convention**, nous ne sommes pas exonérés de la contribution annuelle mais nous pouvons bénéficier de certaines aides financières provenant de l'AGEFIPH. L'entreprise financera également une partie de ses actions.

Avec un **accord agréé**, nous sommes exonérés de la contribution annuelle. Ce budget sera alors consacré à la mise en place de différentes actions en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

*« L'employeur consacre au financement du programme pluriannuel de l'accord un montant au moins égal, par année, à celui qu'il aurait dû verser aux organismes sociaux, au titre de la période correspondant à la durée de l'accord (sans prise en compte de la déduction au titre des dépenses déductibles) »*⁴⁹

Attention donc à respecter les engagements pris dans le cadre de cet accord.

Les limites et les risques

La mise en place d'un accord agréé nécessite de définir des objectifs très précis. « *L'accord doit permettre la mise en œuvre, à hauteur de la contribution qui aurait dû être versée, d'actions conçues en cohérence avec la situation interne de la branche, du groupe ou de l'entreprise (Inst. DGEFP/METH 2021-11 du 7-1-2021).* »

⁴⁷ AGEFIPH, « La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés », *Liaisons sociales magazine* n°203 du 5 juin 2019, p.17

⁴⁸ CITERNE S., « La DOETH 2022 doit être réalisée dans la DSN d'avril 2023 », Union Nationale des Entreprises adaptées, 12 janvier 2023, <https://www.unea.fr/la-doeth-2022-doit-etre-realisee-dans-la-dsn-d'avril-2023>

⁴⁹ La ministre déléguée, chargée de l'insertion, INSTRUCTON N° DGEFP/METH/2021/11 du 7 janvier 2021

L'entreprise, pendant la durée de cet accord, étant exonérée de la contribution annuelle au titre de l'OETH, doit atteindre les objectifs fixés aux termes de cet accord. Si elle n'a pas respecté son engagement, elle sera notifiée par la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) du versement à effectuer.

De plus, « *seules les actions concernant directement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent être prises en charge par cet accord. Ce n'est pas le cas, en revanche, des actions destinées à des salariés reconnus inaptes par le médecin du travail et non bénéficiaires de l'obligation d'emploi (Inst. DGEFP/METH 2021-11 du 7-1-2021).* »⁵⁰

Nous payons une grosse somme chaque année à l'AGEFIPH car nous ne respectons pas le quota de 6 % de travailleurs handicapés. Si nous voulons réellement nous orienter vers un accord agréé, nous allons devoir définir des objectifs pouvant observer des résultats significatifs mais surtout atteignables. Auquel cas, le montant exonéré durant la durée de l'accord devra être versé.

C'est pourquoi dans le but de se préparer à un tel accord, nous optons pour une convention en partenariat avec l'AGEFIPH. Les conditions sont moins strictes et plus flexibles.

Nous bénéficions de leur accompagnement. Signer une convention avec l'AGEFIPH va nous permettre de concrétiser notre politique handicap et de montrer aux représentants du personnel notre volonté d'améliorer l'inclusion et la diversité. Le dialogue social sera ainsi favorisé du fait de notre souhait de les impliquer également. Les salariés y verront une stratégie concrète et une meilleure considération des personnes en situation de handicap.

Suivi du projet global

Afin de s'assurer de l'avancement de la mise en place de la politique handicap France au sein de l'entreprise, nous devons mettre en place un suivi.

Pour se faire, différentes choses sont prévues :

- Des réunions hebdomadaires ont lieu avec tous les membres de l'équipe projet afin d'avancer et de se répartir les tâches.
- Des réunions mensuelles de suivi entre l'équipe projet et la DRH France sont organisées pour que nous lui présentions l'avancement du projet et qu'elle nous apporte sa vision. Mais également, pour nous redescendre les informations de la direction et leurs attentes.
- Des réunions mensuelles vont être planifiées entre l'équipe projet, les HRBP et les RRH de sites pour suivre l'impact de nos actions sur les salariés.
- A chaque formation et atelier de sensibilisation organisé, un questionnaire sera envoyé aux participants afin d'obtenir un retour d'expérience (REX).
- Nous allons mettre en place des indicateurs de suivi (**Annexe 13**) tels que : le nombre de renouvellements RQTH, le nombre d'aménagements de poste, les dépenses déductibles, le nombre de recrutement de TH, etc. dans le but de les communiquer à la DRH, aux Instances Représentatives du Personnel (IRP) lors des différentes réunions.

Sans suivi du projet, nous ne pourrions pas observer les progrès liés à celui-ci ni identifier les points à améliorer et à prioriser.

⁵⁰ *Mémento Pratique Social 22*, Levallois-Perret, Francis Lefebvre, 2022

Conclusion

Le handicap, enjeu avant tout sociétal, est un sujet vaste, technique et parfois complexe. Les problématiques rencontrées par les personnes handicapées au sein de notre société entraînent des répercussions sur le monde du travail et donc sur leur employabilité.

Il nous aura fallu plusieurs mois pour assimiler les notions de base, essentielles à la compréhension de ses enjeux. Ce fut un travail enrichissant et nous a permis d'ouvrir un peu plus notre esprit à l'égard des personnes en situation de handicap.

Une des principales causes des préjugés et des stéréotypes que nous pouvons avoir est d'ordre mécanique, nous n'avons pas de réel contrôle dessus car il s'agit là de facteur humain. Néanmoins, ces dernières années la perception du handicap s'est améliorée et des progrès ont été faits.

La loi a beaucoup contribué à l'évolution du handicap au sein des entreprises et plus généralement dans la société, même si beaucoup d'efforts sont encore à fournir.

Lors de notre revue de littérature, nous avons beaucoup appris et nous nous sommes aperçus qu'en tant qu'individu nous ne sommes pas suffisamment sensibilisés ce qui explique les problématiques persistantes.

L'enquête de terrain, elle, grâce à ces nombreux échanges, nous a permis de mieux comprendre le rôle de la fonction RH au sein des organisations et la notion de capital humain qui y est attachée.

Le quotidien des personnes en situation de handicap est semé d'embûches que ce soit aussi bien dans la sphère privée (accès à un logement adapté, accès à l'éducation, accès aux espaces publics...) que professionnelle.

Nous sommes conscients que le handicap a connu de belles évolutions et n'est plus aussi stigmatisé, mais il reste encore du chemin à parcourir.

Nous devons tous être sensibilisés à ce sujet, et ce dès notre plus jeune âge, afin que les problématiques rencontrées par les personnes en situation de handicap soient progressivement atténuées et leurs conditions ainsi améliorées.

La société est un lieu où le vivre ensemble et l'entraide sont indispensables, car personne n'est à l'abri d'avoir un jour un accident, une maladie ou tout autre facteur menant à un handicap.

Il est essentiel que les entreprises prennent ce sujet à cœur car le respect des conditions de travail des salariés est de plus en plus revendiqué, surtout par les représentants du personnel. Ils sont les porte-paroles des employés et les besoins doivent être pris en considération si l'entreprise veut rester attractive et atteindre ses objectifs dans un objectif de croissance.

Le mercredi 26 avril a eu lieu la 6^{ème} Conférence nationale du handicap (CNH). Le bilan des politiques publiques en faveur des personnes en situation de handicap a été présenté par le Président de la République ainsi que la vision et les projections de cette politique pour les trois prochaines années.

Plus que jamais, le handicap est au cœur des projets nationaux ce qui nous donne bon espoir sur l'amélioration et l'avancée de ce sujet. Qu'en est-il pour les entreprises ? De nouvelles dispositions vont-elles être prises ?

Nous sommes persuadés qu'au-delà du handicap, la lutte contre toute forme de discrimination est essentielle pour notre société à l'heure où le climat social connaît des tensions.

L'inclusion et la diversité représentent une force et une richesse pour les entreprises.

La fonction RH arrivera-t-elle un jour à associer stratégie d'entreprise et donc performance aux ressources humaines dont elle dispose dans un souci d'équité et d'égalité ?

BIBLIOGRAPHIE & SITOGRAPHIE

Ouvrages :

BLANC A., *Les handicapés au travail : analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Paris, Dunod, 1999.

BLANC, A. *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*. Grenoble, PUG, 2009.

DEJOUX C., P. A.-Z.-F., *Fonctions RH des stratégies, métiers et outils en transformation 5ème édition*. Montreuil, Pearson, 2020.

Mémento Pratique, *Social 22*, Levallois-Perret, Editions Francis Lefebvre, 2022.

TISSERANT, G. *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité*, Pearson, 2012.

CLEDAT J. & VITAUD L., *Welcome to the jungle 100 idées innovantes pour recruter des talents et les faire grandir*, Vuibert, 2020.

PERNET C. et SAVARD D., *Travailleurs handicapés en milieu ordinaire*, Toulouse, Erès, 2009.

Sites internet :

(s.d.). Récupéré sur Le dictionnaire: <https://www.le-dictionnaire.com/definition/sensibilisation>

AGEFIPH. (2019, novembre 4). *Fiche n°5 : Dépenses effectuées par l'employeur pour l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise...* Récupéré sur AGEFIPH.

AGEFIPH. (2019, juin 5). La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. *Liaisons sociales magazine*, p. 17.

AGEFIPH. (2021, mars 30). *Autodiagnostic handicap : un outil pour vous aider à passer à l'action*. Récupéré sur AGEFIPH: <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/autodiagnostic-handicap-un-outil-pour-vous-aider-passer-laction>

AGEFIPH. (2022, janvier). *Le référent handicap en entreprise et ses missions*. Récupéré sur https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-01/Agéfiph_infographie_referentHandicap.pdf

AGEFIPH. (2022, avril 12). *Les missions du référent handicap renforcées*. Récupéré sur <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/les-missions-du-referent-handicap-renforcees>

APF Entreprise. (2023). *Comment se calcule le montant de la taxe AGEFIPH ?* Récupéré sur <https://www.apf-entreprises-34.fr/taxe-agefiph/la-contribution-agefiph/calcul-montant-de-taxe-agefiph/>

Armelle Sautegau, C. G. (2016). Évolution des politiques sociales envers les personnes en situation de handicap. *EMPAN*, 20.

Capital . (2022, juillet 12). *Statut cadre : principe, avantages et inconvénients*. Récupéré sur Capital avec Management: <https://www.capital.fr/votre-carriere/statut-cadre-principe-avantages-et-inconvenients-1430309>

Claude, G. (2019, octobre 22). *Étude qualitative : définition, techniques, étapes et analyse*. Récupéré sur Scribbr: <https://www.scribbr.fr/methodologie/etude-qualitative/>

Claude, G. (2019, décembre 5). *Étude quantitative : définition, techniques, étapes et analyse*. Récupéré sur Scribbr: <https://www.scribbr.fr/methodologie/etude-quantitative/>

- Délégation générale à l'emploi et à la formation. (2021). *INSTRUCTON N° DGEFP/METH/2021/11 du 7 janvier 2021 pour accompagner les entreprises et les groupes dans l'élaboration d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés*. Paris: Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.
- DREES. (2023, avril 21). *Le handicap en chiffres Edition 2023*. Récupéré sur DREES: <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2023-04/Handicap2023.pdf>
- Handipole. (s.d.). *Comment formaliser son engagement au travers d'une convention avec l'Agefiph ou un accord agréé par la Direccte ?* Récupéré sur http://www.handipole.org/IMG/pdf/ACCORD_CONVENTION.pdf
- IDEMIA. (s.d.). *Le leader des technologies d'identité*. Récupéré sur IDEMIA: <https://www.idemia.com/fr/le-leader-des-technologies-didentite>
- INSEE. (2021, juin 29). *Travail, santé et handicap*. Récupéré sur INSEE: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5392000?sommaire=5392045>
- LE SECTEUR TECHNOLOGIQUE S'APPRÊTE À FAIRE UN GIGANTESQUE BOND EN AVANT.** (2021). Récupéré sur BlackRock: <https://www.blackrock.com/fr/intermediaries/analyses/analyses-et-tendances/secteur-technologique>
- Légifrance. (1988, janvier 1). *Code du travail : Section 1 : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés*. Récupéré sur Légifrance: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006648641/2005-02-12
- Légifrance. (2005, février 12). *Code de l'action sociale et des familles Article L114*. Récupéré sur Légifrance: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006796446/
- Légifrance. (2005, février 11). *Loi n° 2005-102 du 11 février 2005*. Récupéré sur Légifrance: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647/>
- MDPH Paris. (2021, décembre). *Comprendre le handicap*. Récupéré sur MDPH Paris: <https://handicap.paris.fr/comprendre-le-handicap/>
- Michael Page. (2020, février à mars). *Travailleurs handicapés : quelle réalité en entreprise ?* Récupéré sur Michael Page: <https://www.michaelpage.fr/advice/candidats/vie-de-bureau/travailleurs-handicap%C3%A9s-quelle-r%C3%A9alit%C3%A9-en-entreprise>
- Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique. (s.d.). *La fonction Ressources Humaines*. Récupéré sur Economie.gouv: <https://www.economie.gouv.fr/facileco/fonction-ressources-humaines>
- Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique. (2022, juillet). *Qu'est-ce que la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ?* Récupéré sur economie.gouv.fr: [https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse#:~:text=La%20responsabilit%C3%A9%20soci%C3%A9tale%20des%20entreprises%20\(RSE\)%20%C3%A9galement%20appel%C3%A9e%20responsabilit%C3%A9%20sociale,leurs%20relations%20avec%20les%](https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse#:~:text=La%20responsabilit%C3%A9%20soci%C3%A9tale%20des%20entreprises%20(RSE)%20%C3%A9galement%20appel%C3%A9e%20responsabilit%C3%A9%20sociale,leurs%20relations%20avec%20les%)
- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche . (2018, mars 5). *Les formations d'ingénieur*. Récupéré sur Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-formations-d-ingenieur-46426>
- Ministère des Solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées. (2017, juin 23). *La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances* . Récupéré sur Ministère

des Solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées:
<https://handicap.gouv.fr/la-loi-du-11-fevrier-2005-pour-legalite-des-droits-et-des-chances>

OETH. (s.d.). *Les différents types de handicap*. Récupéré sur OETH:
<https://www.oeth.org/employeur/recruter-et-integrer/les-6-categories-de-handicap>

OKEENEA. (2021, juin 7). *Handicap : quoi, qui et combien ?*. Récupéré sur Webzine OKEENEA: <https://webzine.okeenea.com/handicap-chiffres-actualites/>

Service Public. (2023, avril 24). *Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)*. Récupéré sur <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F22523#:~:text=Comment%20effectuer%20la%20DOETH%20%3F&text=La%20d%C3%A9claration%20annuelle%20DOETH%20doit,ou%20le%2015%20mai%202023>.

Spitz, L. (2021, juin). *Qu'est-ce que l'évaluation de la formation ?* Récupéré sur Skillup: <https://www.skillup.co/blog/article/evaluation-de-la-formation>

Tissot éditions. (2021, septembre 23). *Ingénieurs et cadres de la métallurgie : une classification soumise à de strictes conditions*. Récupéré sur Droit du travail & RH : <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/ingenieurs-et-cadres-de-la-metallurgie-une-classification-soumise-a-de-strictes-conditions>

URSSAF. (2022). *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés*. Récupéré sur URSSAF: <https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/obligation-demploi-des-travaille.html>

TABLE DES ANNEXES

Annexe 1 : Les 6 catégories de handicap	65
Annexe 2 : Les chiffres du handicap en France	66
Annexe 3 : Les dépenses déductibles	70
Annexe 4 : Questionnaire envoyé aux salariés (étude quantitative)	73
Annexe 5 : Réponses au questionnaire aux salariés (étude quantitative)	78
Annexe 6 : Trames d’entretiens	84
Annexe 7 : Echantillon d’entretiens	90
Annexe 8 : Retranscription de l’entretien avec Monsieur TISSERANT	91
Annexe 9 : Choix des formations	94
- Formation pour les référents handicap et l’équipe projet	94
- Formation pour les recruteurs et les RH.....	97
- Formation pour les managers.....	102
- Photos du déroulé des formations.....	105
Annexe 10 : Planning prévisionnel des actions de formations	107
Annexe 11 : Planning prévisionnel des actions de communication	107
Annexe 12 : Actions de sensibilisation	108
- Job Dating lors de l’évènement Ensemble	108
- Devis pour l’atelier de sensibilisation Kialatok	109
- Mails d’échange pour l’atelier de sensibilisation aux troubles DYS.....	111
- Planning prévisionnel des actions de sensibilisation	112
Annexe 13 : Exemples d’indicateurs de suivi de la politique handicap	113

Annexe 1 : Les 6 catégories de handicap

Le handicap peut se définir en **6** grandes catégories :



* Le handicap moteur

Diminution ou perte de motricité des membres inférieurs/supérieurs, lombalgies, troubles musculo-squelettiques, arthrose, sclérose en plaques, etc.



* Les maladies invalidantes

Maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses, diabète, déficience cardiaque, cancer, hépatite, allergies, épilepsie, VIH, maladie orpheline, etc.



* Le handicap visuel

Diminution ou perte de la vue (vue restreinte, floue, parcellaire, déficience de la perception des couleurs...).



* Le handicap auditif

Diminution ou perte de l'audition pouvant induire des difficultés à parler.



* Le handicap mental

Difficultés de compréhension, limitation sur le plan de l'apprentissage, des connaissances, de la réflexion, de la mémoire ou de la concentration (déficience légère, moyenne, sévère ou profonde).



* Le handicap psychique

Dysfonctionnement de la personnalité pouvant entraîner des troubles du comportement et de l'adaptation sociale : dépression, névrose, psychose, etc.

www.oeth.org

Annexe 2 : Les chiffres du handicap en France



Tableau 1 Taux d'activité, d'emploi et de chômage des personnes handicapées en 2021

	Reconnaissance administrative de handicap			Reconnaissance ou limitation par handicap avec problème de santé durable ¹			Ensemble de la population		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'activité (en %)	45	44	44	55	56	55	70	76	73
Taux d'emploi (en %)	39	37	38	49	49	49	65	70	67
Taux de chômage ² (en %)	14	15	15	11	12	12	8	8	8
Effectifs (en milliers)	1 537	1 376	2 913	3 301	2 699	6 000	20 705	19 854	40 559

1. Voir **Population limitée par un handicap ou un problème de santé durable**, Glossaire annexe 2.

2. Le taux de chômage est calculé sur la population active âgée de 15 ans ou plus.

Lecture > En 2021, 44 % des personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont en activité.

Champ > France métropolitaine et DROM (hors Mayotte), population âgée de 15 à 64 ans, vivant en logement ordinaire.

Source > Insee, enquête Emploi 2021.

Tableau 2 Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2021

	Reconnaissance administrative de handicap	Reconnaissance ou limitation par handicap avec problème de santé durable ¹	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	1 103	2 939	27 274
Femmes	54	55	49
Hommes	46	45	51
15-24 ans	3	4	9
25-39 ans	20	22	34
40-49 ans	27	26	26
50-64 ans	50	48	31
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	5	7	8
Cadres	10	13	22
Professions intermédiaires	21	22	25
Employés	35	33	26
Ouvriers	29	25	19
Temps complet	66	73	83
Temps partiel	34	27	17

1. Voir [Population limitée par un handicap ou un problème de santé durable](#), Glossaire annexe 2.

Lecture > En 2021, 1 103 000 personnes en emploi disposent d'une reconnaissance administrative d'un handicap.

Champ > France hors Mayotte, population en emploi, âgée de 15 à 64 ans, vivant en logement ordinaire.

Source > Insee, enquête Emploi 2021.

Tableau 1 Entreprises assujetties et effectifs des travailleurs handicapés en 2021

	2021 (p)
Nombre d'entreprises	107 900
Effectifs assujettis en équivalent temps plein	12 084 100
Nombre de travailleurs handicapés attendus pour satisfaire l'obligation	672 100
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %) ¹	5,6
En nombre de personnes physiques	628 800
En nombre d'équivalents temps plein	421 900
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	3,5
En nombre d'équivalents temps plein après majoration	540 100
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein majoré (en %)	4,5

p : données provisoires.

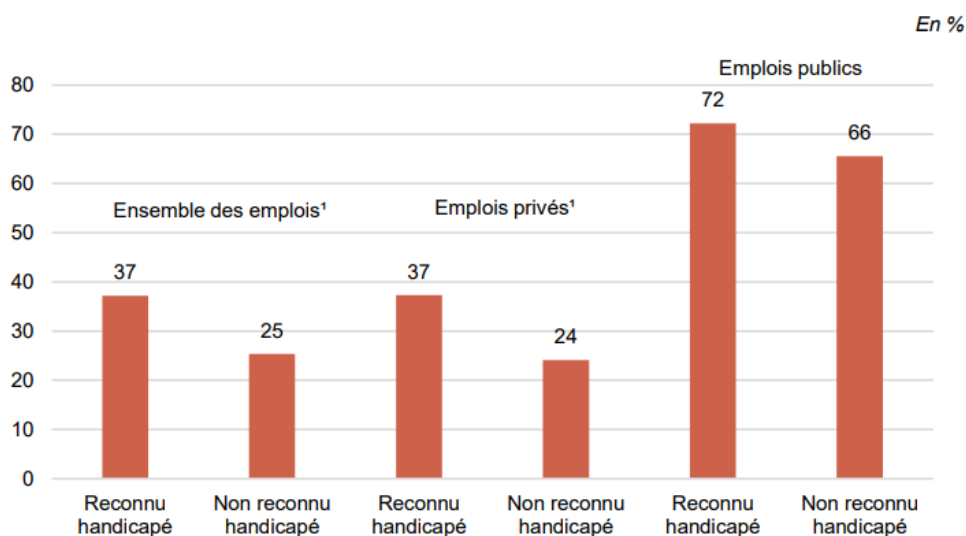
1. L'application du seuil minimal de 6 % de travailleurs handicapés prévoit un arrondi à l'unité inférieure du nombre de bénéficiaires que chacune des entreprises soumises à l'OETH doit employer pour y répondre. En 2021, la part attendue par la loi est de ce fait égale à 5,6 %.

Lecture > En 2021, les 107 900 entreprises assujetties comptent 12 084 100 salariés. Le nombre de bénéficiaires de l'OETH employés directement par les entreprises assujetties est de 540 100 équivalents temps plein après prise en compte de la survalorisation des bénéficiaires âgés de 50 ans ou plus, soit un taux d'emploi direct majoré de 4,5 %.

Champ > Entreprises du secteur privé et EPIC, de 20 salariés ou plus, France métropolitaine et DROM (hors Mayotte).

Source > Dares, DSN-SISMMO.

Graphique 1 Part dans l'emploi des 20 professions les plus souvent exercées selon la reconnaissance du handicap



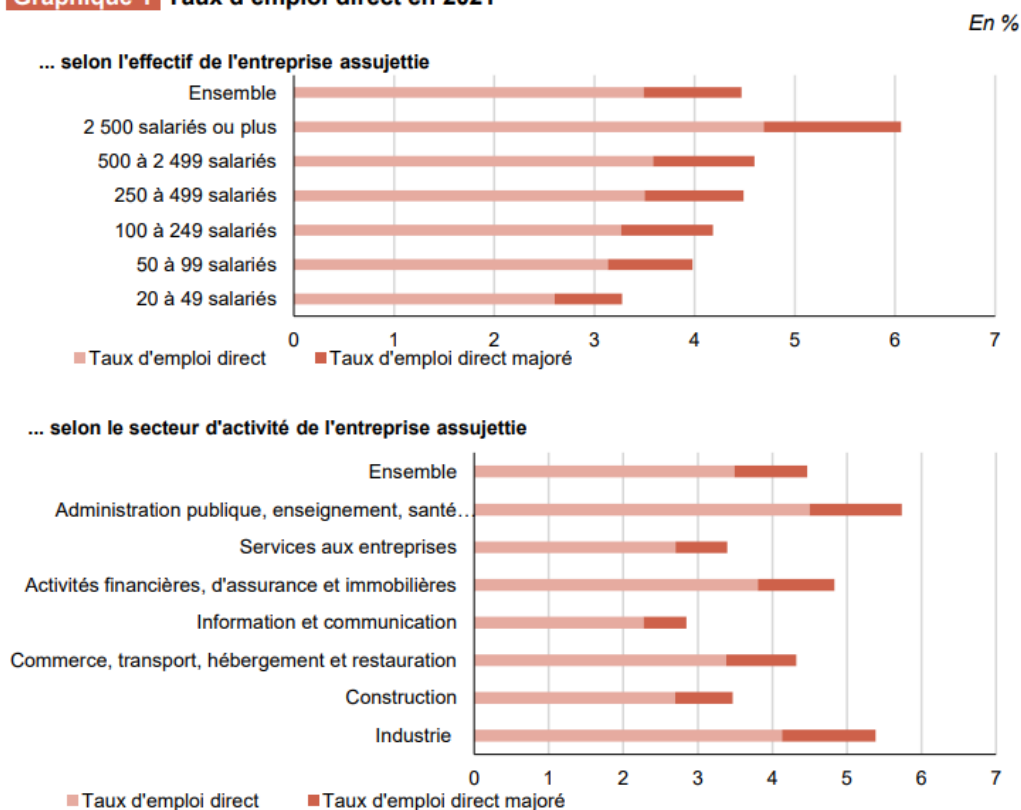
1. privés : y compris les emplois non salariés.

Lecture > Les 20 professions les plus souvent exercées par les personnes reconnues handicapées sont occupées par 37 % d'entre elles.

Champ > France métropolitaine et DROM (hors Mayotte), personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi et vivant en ménage ordinaire.

Sources > Insee, enquêtes Emploi empliées 2016, 2017, 2018 ; traitement Dares.

Graphique 1 Taux d'emploi direct en 2021



Note > Sont notamment inclus ici, dans le secteur de l'administration publique (hors fonction publique), les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, comme les caisses d'allocations familiales.

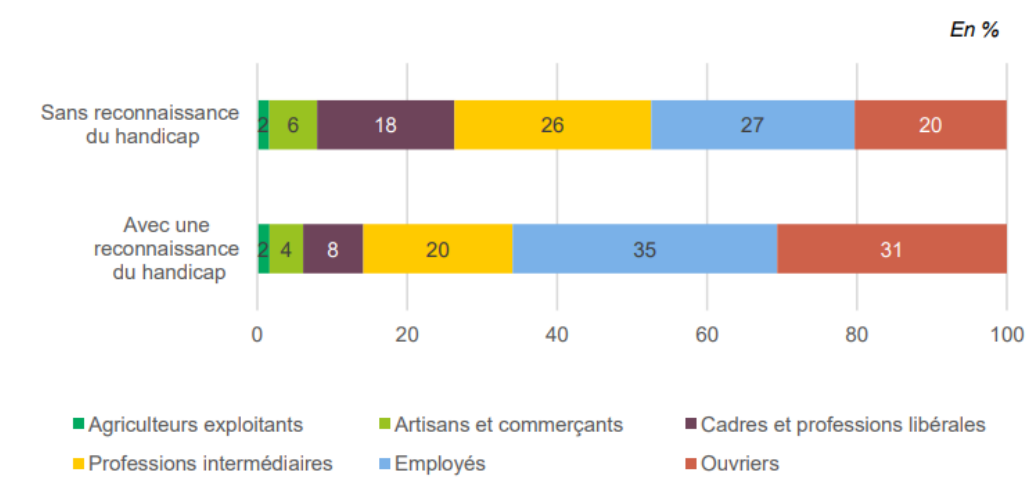
Lecture > En 2021, le taux d'emploi direct des entreprises de 20 à 49 salariés assujetties à l'OETH est de 2,6 % en équivalent temps plein et de 3,3 % après majoration des bénéficiaires de 50 ans ou plus.

Champ > Entreprises du secteur privé et EPIC, de 20 salariés ou plus, France métropolitaine et DROM (hors Mayotte).

Source > Dares, DSN-SISMMO.

		Personnes handicapées	Ensemble
Diplôme	Diplôme de niveau supérieur à bac+2	7,8	19,8
	Diplôme de niveau bac+2	8,9	13,7
	Bac, brevet professionnel ou équivalent	13,9	20,8
	CAP, BEP et équivalent	33,5	23,1
	BEPC, DNB, brevet des collèges	6,7	8,6
	Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	28,9	13,4

Graphique 2 Répartition des emplois selon le groupe social et la reconnaissance du handicap



Lecture > 8 % des emplois occupés par les personnes reconnues handicapées sont des postes de niveau cadre.

Champ > France métropolitaine et DROM (hors Mayotte), personnes âgées de 15 à 64 ans, en emploi et vivant en ménage ordinaire.

Sources > Insee, enquêtes Emploi empliées 2016, 2017, 2018 ; traitement Dares.

Annexe 3 : Les dépenses déductibles



Fiche n°5 : Dépenses effectuées par l'employeur pour l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, dites « dépenses déductibles »

Dans un souci de simplification, la **loi du 05 septembre 2018**, retient des dépenses **uniquement et directement liées à l'emploi de travailleurs handicapés**.

Il est proposé de retenir **3 dépenses déductibles** de la contribution brute annuelle.



3 Dépenses Déductibles

1 La réalisation de **diagnostics** et de **travaux** afin de **rendre les locaux accessibles** aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi hors obligations légales.

2 Le **maintien** dans l'emploi **au sein de l'entreprise** et la **reconversion professionnelle** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la **mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires** à la situation de handicap.

Exclusion :



- ✓ Dépenses déjà prises en charge par d'autres organismes
- ✓ Dépenses faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes

3 Les **prestations d'accompagnement** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les **actions de sensibilisation et de formation des salariés** délivrées par d'autres organismes afin de **favoriser la prise de poste et le maintien en emploi** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.



Plafond 10%

Le **montant HT** des dépenses déductibles est plafonné à **10% du montant de la contribution** annuelle Brute (avant déductions).

EXEMPLE A

Montant Contribution Brute : 5000€
Facture dépenses déductibles : 3500€ HT
Montant dépenses déductibles à déclarer : 500€
(soit 10% du montant de la contribution brute)
Montant Contribution Nette : 4500€

EXEMPLE B

Montant Contribution Brute : 5000€
Facture dépenses déductibles : 300€ HT
Montant dépenses déductibles à déclarer : 300€
(car le plafond est de 500€ maximum)
Montant Contribution Nette : 4700€



Aide aux dépenses déductibles

1

La réalisation de **diagnostics** et de **travaux** afin de **rendre les locaux accessibles** aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi hors obligations légales.

Les employeurs doivent, en application de l'article L.5213 du code du travail, prendre des mesures appropriées en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leur besoin leur soit dispensée. Les obligations de l'employeur découlent de la combinaison de l'article L.5213 et de l'article R.4225-6 et suivants.

La nature de ces dépenses doit avoir un lien direct avec l'emploi de travailleurs handicapés et aller au-delà de l'obligation légale.

- ✓ Aménagement de parking de stationnement
- ✓ Installation d'un ascenseur

2

Le **maintien** dans l'emploi **au sein de l'entreprise** et la **reconversion professionnelle** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la **mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires** à la situation de handicap.

La nature de ces dépenses doit être considérée dans le cadre d'un maintien en emploi ou d'une reconversion professionnelle interne uniquement.

- ✓ Surcoût lié à l'achat d'une prothèse auditive
- ✓ Coût d'une aide à la communication (interprète Langue des Signes par exemple)
- ✓ Ergonomie
- ✓ Le reste à charge par l'employeur dans le cadre d'une Aide à l'adaptation des situations de travail (AST). (Écrans adaptés, achat de logiciels d'agrandissement de caractères, éclairages spécifiques, fauteuils adaptés, etc.)
- ✓ Coût lié à une reconversion professionnelle interne

3

Les **prestations d'accompagnement** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les **actions de sensibilisation et de formation des salariés** délivrées par d'autres organismes afin de **favoriser la prise de poste et le maintien en emploi** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La nature de ces dépenses doit être considérée lorsqu'elle est délivrée par des associations ou organismes externes à l'entreprise.

Les prestations d'accompagnement s'adressent aux bénéficiaires ainsi qu'au collectif de travail ou aux managers dans le cadre d'un recrutement ou d'un maintien en emploi.

- ✓ Job coaching

Les actions de sensibilisation et de formation des salariés peuvent concerner une partie ou l'ensemble des salariés de l'entreprise selon les situations et dans le cadre d'un embauche (effective ou à venir) ou d'un maintien dans l'emploi.

- ✓ Formations
- ✓ Troupes de théâtre
- ✓ Production de films, affiches, documents, etc.



Aide aux dépenses déductibles

Ne sont pas pris en compte au titre des dépenses déductibles :

- ✓ Partenariats avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion professionnelle
- ✓ Adhésions à divers organismes tels que le GESAT, HANDECO, etc.
- ✓ Bilans de compétences
- ✓ Aménagements de poste lors d'un recrutement

Entreprise qui relèvent d'un Accord agréé

- ✓ Les dépenses déductibles correspondant au financement d'actions qui peuvent figurer dans le programme d'un accord agréé.
- ✓ En DSN : les entreprises qui relèvent d'un accord agréé doivent déclarer en DSN le montant relatif aux dépenses déductibles afin de pouvoir calculer le montant de contribution qu'elles auraient dû verser aux organismes sociaux en l'absence d'accord agréé.

Montant Minimum du budget consacré au financement du programme de l'accord :

Montant de la déduction
au titre des dépenses déductibles



Montant de la contribution due
au titre de l'obligation d'emploi

EXEMPLE

Montant de la contribution : 150 000€
Montant des dépenses déductibles : 10 000€
Budget prévisionnel de l'accord : 160 000€

En bref...

- ✓ **3 dépenses déductibles** (contre 13 aujourd'hui)
- ✓ Dépenses orientées vers l'**embauche** et le **maintien en emploi** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'entreprise.
- ✓ **Plafonnement de 10%** des dépenses déductibles basé sur le **montant de la contribution brute**
- ✓ Montant à retenir : **Total HT**
- ✓ En DSN : l'employeur déclare le **montant de la déduction non-plafonnée** lié aux dépenses déductibles

Pourquoi ce changement ?



- ✓ Réduction du nombre de dépenses déductibles de manière à simplifier ce dispositif pour les employeurs afin qu'ils y aient davantage recours.
- ✓ Plafond sur la base de la contribution brute (avant déductions) : plus favorable aux entreprises puisqu'un montant supérieur pourra être déduit.
- ✓ Maintien des dépenses déductibles uniquement en faveur de l'embauche et du maintien en emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise.



Textes réglementaires

Art. L.5212-11 du Code du Travail
Art. L.5212-23 du Code du Travail
Art. 5213-6 du Code du Travail
Art. 4225-6 et suivants du Code du Travail

Art. D.5212-19 du Code du Travail
Art. R.4214-26 du Code du Travail
Art. L.111-7 du code de la construction

Annexe 4 : Questionnaire envoyé aux salariés (étude quantitative)

Enquête de terrain : la politique handicap chez IDEMIA

Dans le cadre de mon mémoire portant sur le sujet du handicap, j'ai besoin de récolter des données chiffrées dans le but de faire un état des lieux de la situation actuelle de l'entreprise.

Merci pour votre participation. Marion Jouve

* Obligatoire

* Ce formulaire enregistrera votre nom, veuillez renseigner votre nom.

1. Êtes-vous sensible au sujet du handicap ? *

Oui

Non

2. Savez-vous ce qu'est une politique handicap au sein d'une entreprise ? *

Oui

Non

3. Pensez-vous qu'une politique handicap existe chez Idemia ? *

Oui

Non

4. Estimez-vous que le handicap doit être intégré à la RSE* de l'entreprise ? *

**RSE = Responsabilité Sociétale de l'Entreprise*

Oui

Non

5. Avez-vous un ou des collègues ou êtes vous en situation de handicap ? *

Oui

Non

6. Si oui, est/sont-il(s) ou êtes-vous reconnu(s) travailleur(s) handicapé(s) ? *

Oui

Non

7. Avez-vous connaissance d'aménagements de postes au sein de l'entreprise pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap ? *

Oui

Non

8. Connaissez-vous les démarches à effectuer pour se faire reconnaître travailleur handicapé ? *

Oui

Non

9. Connaissez-vous un ou des collègues n'étant pas reconnu(s) travailleur(s) handicapé(s) mais pouvant l'être ? *

Oui

Non

10. Si oui, est-ce un souhait de leur part de ne pas effectuer cette démarche ? *

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

11. Pensez-vous qu'ils ont connaissance des démarches à effectuer pour être reconnu travailleur handicapé ? *

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

12. Avez-vous connaissance d'actions mises en place pour accompagner les personnes en situation de handicap chez Idemia ? *

- Oui
- Non

13. Selon vous, est-ce que la direction met suffisamment d'actions en place pour sensibiliser ses salariés au handicap ? *

Oui

Non

14. Avez-vous des suggestions d'amélioration sur le sujet du handicap au sein d'Idemia ? *

Oui

Non

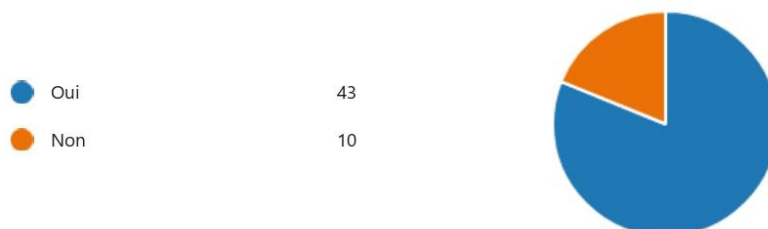
15. Si oui, lesquelles ?

Ce contenu n'a pas été créé ni n'est approuvé par Microsoft. Les données que vous soumettez sont envoyées au propriétaire du formulaire.

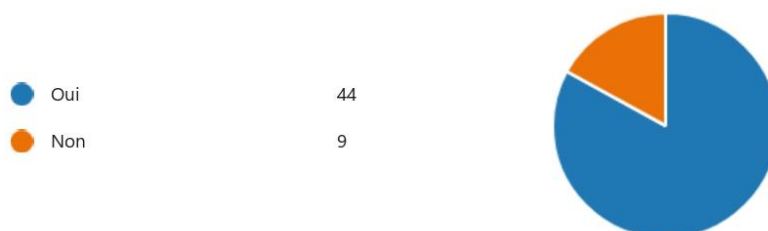
 Microsoft Forms

Annexe 5 : Réponses au questionnaire aux salariés (étude quantitative)

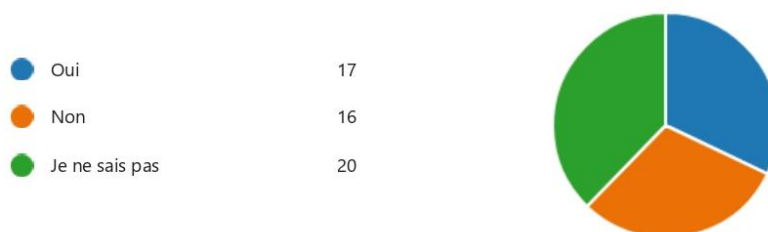
2. Êtes-vous sensible au sujet du handicap ? (0 point)



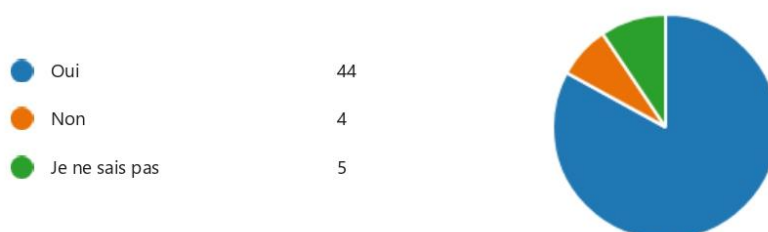
3. Savez-vous ce qu'est une politique handicap au sein d'une entreprise ? (0 point)



4. Pensez-vous qu'une politique handicap existe chez Idemia ? (0 point)



5. Estimez-vous que le handicap doit être intégré à la RSE* de l'entreprise ? (0 point)



6. Connaissez-vous les démarches à effectuer pour être reconnu travailleur handicapé ? (0 point)

● Oui	21
● Non	32



7. Êtes-vous en situation de handicap ? (0 point)

● Oui	1
● Non	51
● Je ne souhaite pas répondre à c...	1



8. Êtes-vous reconnu travailleur handicapé ? (0 point)

● Oui	1
● Non	0



9. Dans quel but ? (0 point)

1
Réponses

Dernières réponses
"bénéficiaire d'un aménagement de poste"

10. Est-ce un souhait de votre part de ne pas effectuer cette démarche ? (0 point)




Oui	0
Non	0

11. Pour quelle(s) raison(s) ? (0 point)

0
Réponses

Dernières réponses

12. Avez-vous un(e) ou des collègue(s) en situation de handicap ? (0 point)

 Oui	5
 Non	36
 Je ne sais pas	12

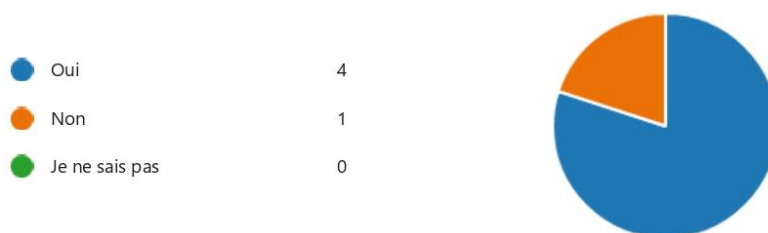


13. Pensez-vous qu'ils ont connaissance des démarches à effectuer pour être reconnu travailleur handicapé ? (0 point)

 Oui	4
 Non	0
 Je ne sais pas	1



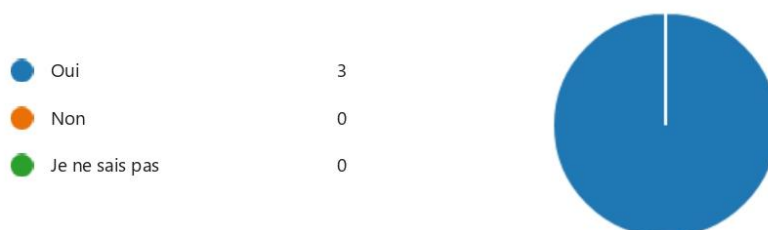
14. Est/sont - il/elle(s) reconnu(e)s travailleur(s) handicapé(s) ? (0 point)



15. Connaissez-vous un ou des collègues n'étant pas reconnu(s) travailleur(s) handicapé(s) mais pouvant l'être ? (0 point)



16. Est-ce un souhait de leur part de ne pas effectuer cette démarche ? (0 point)



17. Pour quelle(s) raison(s) ? (0 point)

3
Réponses

Dernières réponses
"Pour ne pas être stigmatisé"
"Accepter le fait d'être une personne handicapé. L'acceptatio..."

18. Avez-vous connaissance d'aménagement(s) particulier(s) chez Idemia pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap ? (0 point)



19. Précisez le(s)quel(s) (0 point)

21
Réponses

Dernières réponses
 "Bureaux réglables "
 "Adaptation du poste "
 "Voir la référente handicapé du site"

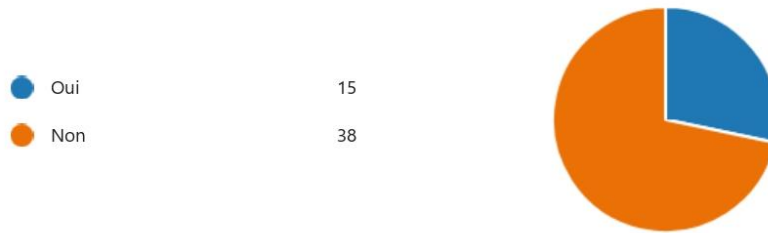
6 répondants (29%) répondu **poste de travail** pour cette question.



20. Selon vous, est-ce que la direction met suffisamment d'actions en place pour sensibiliser ses salariés au handicap ? (0 point)



21. Avez-vous des suggestions d'amélioration sur le sujet du handicap au sein d'Idemia ? (0 point)



22. Lesquelles ? (0 point)

15
Réponses

Dernières réponses

"Faire des ateliers de sensibilisations sur les postures à avoir, L..
 "Sensibiliser d'avantage les managers sur le sujet du handicap"
 "chaque site n'est pas mature de la même façon. Dijon même...

5 répondants (33%) répondu **handicap** pour cette question.



Annexe 6 : Trames d'entretiens

Trames d'entretiens

Paul Cavel : Directeur Recrutement Europe

Bonjour Paul, merci d'avoir accepté cet entretien. Pour commencer :

- **Peux-tu te présenter brièvement ?**
 - **Quand as-tu intégré la société Idemia, quel est ton poste, quel site ?**
 - **Es-tu sensible au sujet du handicap ?**
 - **Quelle(s) formation(s) en lien avec le handicap as-tu suivie(s) depuis ton arrivée ?**
 - **Et dans tes expériences précédentes ?**
 - **Existe-t-il une politique handicap au sein de Idemia ?**
 - **Si oui, de quoi se compose-t-elle ?**
 - **Est-elle connue des collaborateurs ?**
 - **Peux-tu me parler du recrutement chez Idemia ?**
 - **Et plus particulièrement du recrutement des personnes en situation de handicap ?**
 - **Quels moyens sont mis en place ?**
 - **Quels sont les objectifs de recrutement 2023/2024 en termes de travailleurs handicapés ?**
 - **Selon toi, est-il important de rédiger des offres d'emploi inclusives ?**
 - **As-tu déjà eu l'occasion de recruter un profil RQTH ?**
 - **Si oui, comment cela s'est-il déroulé ?**
 - **Était-ce mentionné sur le CV ?**
 - **Ou l'as-tu découvert pendant l'entretien ?**
 - **Ou une fois le candidat sélectionné, c'est-à-dire durant l'intégration ?**
 - **Que préconiserais-tu pour favoriser le recrutement de personnes reconnues "travailleur handicapé" ? (et donc augmenter notre part d'effectif RQTH)**
-

Amandine Rousseau : RH de proximité Osny - Référente handicap

Clémentine Pertriaux : HR Business Partner - Courbevoie

Aline Duchosoy : Référente handicap et ergonome - Dijon

Bonjour xxx, merci d'avoir accepté cet entretien. Pour commencer :

- **Peux-tu te présenter brièvement ?**
 - **Quand as-tu intégré la société Idemia, quel est ton poste, quel site ?**
 - **Es-tu sensible au sujet du handicap ?**
 - **Quelles sont tes expériences en lien avec le handicap ?**
 - **Quelle(s) formation(s) en lien avec le handicap as-tu suivie(s) depuis ton arrivée ?**
 - **Et dans tes expériences précédentes ?**
 - **Peux-tu me définir la politique handicap dans les entreprises ?**
 - **Existe-t-il une politique handicap au sein de Idemia ?**
-

- Si oui, de quoi se compose-t-elle ?
 - Est-elle connue des collaborateurs ?
 - Quel est le rôle du référent handicap ? de l'ergonome ?
 - Peux-tu me dire combien (approximativement) y a-t-il de salariés reconnus travailleurs handicapés sur ton site ?
 - Cela te semble-t-il suffisant ?
 - Est-ce que les salariés viennent facilement aborder ce sujet avec toi ?
 - Te sollicitent-ils souvent pour des questions à ce sujet ?
 - Quelles actions sont mises en place sur ton site pour sensibiliser les salariés au handicap ?
 - Cela te paraît-il suffisant ?
 - Que préconiserais-tu pour sensibiliser davantage les salariés au sujet du handicap ?
-

Maxime Horak : Coordinatrice RSE

Bonjour Maxime, merci d'avoir accepté cet entretien. Pour commencer :

- Peux-tu te présenter brièvement ?
- Quand as-tu intégré la société Idemia, quel est ton poste, quel site ?
 - Es-tu sensible au sujet du handicap ?
 - Quelle(s) formation(s) en lien avec le handicap as-tu suivie(s) depuis ton arrivée ?
 - Existe-t-il une politique handicap au sein de Idemia ?
- Si oui, de quoi se compose-t-elle ?
- Est-elle connue des collaborateurs ?
 - Comment définirais-tu la RSE ?
 - Selon toi, faut-il intégrer le sujet du handicap à la RSE des entreprises ?
- Si oui, pourquoi ?
- Si non, pour quelle(s) raison(s) ?
 - Le handicap est-il pris en compte dans la stratégie RSE d'Idemia ?
- Si oui ? dans quel but ?
- Si non ? pourquoi ?
 - Quels sont les objectifs RSE 2023/2024 en termes de handicap ?
 - Que préconiserais-tu pour inclure davantage les personnes en situation de handicap ?

Tatiana Lebielle : Chargée de formation

Bonjour Tatiana, merci d'avoir accepté cet entretien. Pour commencer :

- **Peux-tu te présenter brièvement ?**
 - **Quand as-tu intégré la société Idemia, quel est ton poste, quel site ?**
 - **Es-tu sensible au sujet du handicap ?**
 - **Quelle(s) formation(s) en lien avec le handicap as-tu suivie(s) depuis ton arrivée ?**
 - **Existe-t-il une politique handicap au sein de Idemia ?**
 - **Si oui, de quoi se compose-t-elle ?**
 - **Est-elle connue des collaborateurs ?**
 - **Peux-tu me parler des formations proposées aux salariés sur le sujet du handicap ?**
 - **Quels sont les objectifs de formation 2023/2024 en termes de sensibilisation au handicap ?**
 - **Quelle(s) formation(s) ?**
 - **Quels sont les cibles de cette/ces formation(s) ?**
 - **Selon toi, quels seraient les avantages de sensibiliser les salariés au handicap par le biais de formations ?**
 - **Que préconiserais-tu pour sensibiliser davantage les salariés ?**
-

Magalie Segard : DRH France

Bonjour Magalie, merci d'avoir accepté cet entretien. Pour commencer :

- **Peux-tu te présenter brièvement ? Quel est ton parcours professionnel ?**
 - **Quand as-tu intégré la société Idemia, quel est ton poste, quel site ?**
 - **Es-tu sensible au sujet du handicap ? Peux-tu me dire quelle est ta vision sur ce sujet ?**
 - **Quelle(s) formation(s) en lien avec le handicap as-tu suivie(s) depuis ton arrivée ?**
 - **Tout au long de ta carrière professionnelle ?**
 - **Existe-t-il une politique handicap au sein de Idemia ?**
 - **Si oui, de quoi se compose-t-elle ?**
 - **Est-elle connue des collaborateurs ?**
 - **Quels sont les objectifs 2023/2024 de la direction concernant le sujet du handicap ?**
 - **Quels sont tes objectifs concernant le handicap chez Idemia ?**
 - **Que préconiserais-tu pour sensibiliser davantage les salariés ?**
 - **Que préconiserais-tu pour diminuer notre contribution annuelle ?**
-

Guy Tisserant : Auteur

Bonjour Monsieur Tisserant, je vous remercie d'avoir accepté cet entretien.
Je vais me présenter rapidement : études : licence pro GRH Sorbonne Paris 1
entreprise : idemia 2 sociétés différentes, anciennement safran/morpho, population (ingénieurs cadres + , sites)

Pour commencer :

- Pouvez-vous vous présenter ? Quel est votre parcours, votre vécu ?
 - Qu'est-ce qui vous a amené à vous pencher sur la question ? Notamment à écrire un livre sur le sujet
 - Est-ce en lien avec une situation personnelle vécue ?
 - Selon vous, pourquoi le handicap est-il toujours stigmatisé dans une société où les tabous commencent à se lever, pourquoi le handicap n'avance pas trop ?
 - Du point de vue sociétal et politique, est-ce que vous considérez que la problématique du handicap est bien traitée ?
 - Trouvez-vous que les sanctions sont suffisantes ? Est-ce que finalement, mettre des sanctions en place est la bonne méthode ?
 - Qu'est-ce qui serait efficace selon vous ?
 - Comment mettre en place une politique handicap dans une entreprise du secteur de la technologie ? (population d'ingénieurs)
 - Quelles sont les préconisations que vous me conseilleriez ?
-

Manuela Vaz de Fillot : Infirmière de Santé au Travail

- Peux-tu te présenter brièvement ? Quel est ton parcours professionnel ?
 - Quand as-tu intégré la société Idemia, quel est ton poste, quel site ?
 - Peux-tu me dire quel est ton rôle en tant qu'infirmière au sujet du handicap dans l'entreprise ?
 - Sans me donner d'informations confidentielles, penses-tu qu'il y ait beaucoup de personnes en situation de handicap ne souhaitant pas se déclarer ?
 - Si oui, pourquoi ?
 - Selon toi, qu'est-ce qui fait blocage ?
 - Pourquoi le handicap est toujours un tabou dans les entreprises ?
 - Quelle est la perception, du point de vue d'une personne en situation de handicap, mais qui ne veulent pas en entendre parler ?
 - Peux-tu me donner ta vision de l'accompagnement sur les aménagements à effectuer (temps : temps partiel , matériel)
 - Est-ce que la direction joue son rôle ?
 - Est-ce que tu trouves que le sujet du handicap est bien traité chez Idemia ?
 - Quelles sont les préconisations que tu pourrais me conseiller pour sensibiliser les salariés au sujet du handicap ?
 - Qu'est-ce qui serait efficace ?
-

Thomas Mouron : Chargé d'affaires sociales T2 - ancien référent handicap

Bonjour xxx , merci d'avoir accepté cet entretien. Pour commencer :

- **Peux-tu te présenter brièvement ?**
- **Quand as-tu intégré la société Idemia, quel est ton poste, quel site?**
- **Peux-tu me parler de tes expériences précédentes en lien avec le handicap ?**
- **Es-tu sensible au sujet du handicap ?**
- **Quels sont tes expériences en lien avec le handicap ?**
- **Quelle(s) formation(s) en lien avec le handicap as-tu suivie(s) depuis ton arrivée ?**
- **Et dans tes expériences précédentes ?**
- **Est-ce que l'entreprise où tu étais avait une politique handicap ?**
- **Selon toi, pourquoi le handicap est toujours un tabou dans les entreprises ?**
- **En tant que référent handicap, est-ce que les salariés venaient facilement aborder ce sujet avec toi ?**
- **Te sollicitaient-ils souvent pour des questions à ce sujet ?**
- **Quelles actions étaient mises en place pour sensibiliser les salariés au handicap ?**
- **Cela te paraissait-il suffisant ?**
- **Quelles sont les préconisations que tu pourrais me conseiller pour sensibiliser davantage les salariés au sujet du handicap ?**

Bonjour Madame ZWALD, je vous remercie d'avoir accepté cet entretien.

Je vais me présenter rapidement : études : licence pro GRH Sorbonne Paris 1

entreprise : Idemia 2 sociétés différentes, anciennement safran/morpho et Oberthur technologies, population (ingénieurs cadres + sites de production)

- **Pouvez-vous vous présenter ? Quel est votre parcours ?**

→ **Quel est votre poste ? Quelles populations avez-vous sur vos différents sites ? Quel l'effectif ?**

- **Existe-t-il une politique handicap chez Soitec ?**

→ **Si oui, de quoi se compose-t-elle ?**

→ **Est-elle connue des collaborateurs ?**

→ **Avez-vous un accord agréé d'entreprise ? Pourquoi ?**

→ **Communiquez-vous régulièrement à ce sujet ? Comment ?**

- **Avez-vous un référent handicap ?**

- **Respectez-vous les 6% d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?**

→ **Combien avez-vous de salariés reconnus travailleurs handicapés dans votre entreprise ? (approximativement)**

- **Quelle(s) formation(s) en lien avec le handicap avez-vous suivie(s) ?**

→ **Et dans vos précédentes expériences ?**

- **Proposez-vous des formations au sujet du handicap à vos collaborateurs ?**

→ **Si oui, quelles sont ces formations ? Quel est le format ?**

→ **Est-ce que cela fonctionne bien ? Est-ce une bonne méthode ?**

- **Quelles actions sont mises en place sur vos sites pour sensibiliser les salariés au handicap ?**

→ **Au niveau du recrutement ?**

→ **Au niveau de l'onboarding ?**

→ **Au niveau de la formation ?**

→ **Au niveau de la communication ?**

- **Que préconiserez-vous pour sensibiliser les salariés ?**

Annexe 7 : Echantillon d'entretiens

Liste des personnes interrogées				
Personnes interrogées	Poste	Date d'entretien	Durée de l'entretien	Entreprise
Magalie Segard	DRH France	28 mars 2023	35 minutes	IDEMIA France
Tatiana Lebielle	Chargée de Formation France	29 mars 2023	25 minutes	IDEMIA France
Maxime Horak	Coordinatrice RSE Groupe	30 mars 2023	40 minutes	IDEMIA France
Paul Cavel	Directeur Recrutement Europe	13 avril 2023	25 minutes	IDEMIA France
Manuela Vaz de Fillot	Infirmière de Santé au Travail	21 avril 2023	45 minutes	IDEMIA France
Amandine Rousseau	HR Business Partner	24 avril 2023	30 minutes	IDEMIA Identity & Security
Clémentine Pertriaux	HR Business Partner	26 avril 2023	30 minutes	IDEMIA France
Aline Duchossoy	Référente handicap et ergonome	26 avril 2023	1 heure	IDEMIA France
Thomas Mouron	Chargé d'affaires sociales et ancien référent handicap	26 avril 2023	1 heure 10 min	IDEMIA France
Guy Tisserant	Fondateur du cabinet TH Conseil	29 mars 2023	45 minutes	Auteur
Elisabeth Sidibé	Chef de projet RSE et référente handicap	4 avril 2023	1 heure	ETAM Groupe
Christelle Breton	Chargée de Mission	11 avril 2023	1 heure	AGEFIPH
Coralie Zwald	HRBP et référente handicap	19 mai 2023	1 heure	Soitec
Anne Gauthier - Bury	Consultante	2 juin 2023	1 heure	Atouts Handicap

Annexe 8 : Retranscription de l'entretien avec Monsieur TISSERANT

Cet entretien a été synthétisé.

Retranscription de l'entretien avec Guy TISSERANT

Bonjour Monsieur Tisserant, je vous remercie d'avoir accepté cet entretien.
Je vais me présenter rapidement afin de vous apporter du contexte : je suis actuellement en licence professionnelle à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
J'effectue mon alternance au sein de l'entreprise Idemia qui est constituée de deux entités différentes avec plusieurs sites en France. Il y a une population d'ingénieurs et de cadres ainsi que des sites de production.
Je m'intéresse donc au sujet du handicap au sein des ETI du secteur technologique.

Pour commencer :

Pouvez-vous vous présenter et me parler de votre parcours ?

“ Je m'appelle Guy Tisserant, j'ai 62 ans et je suis une personne handicapée en fauteuil roulant depuis mon enfance. J'ai contracté ce handicap à l'âge de 8 mois, ce qui signifie que j'ai toujours vécu dans un fauteuil roulant. J'ai eu 3 enfants et j'ai vécu une vie assez remplie. J'ai suivi une scolarité spécialisée pendant 11 ans et j'ai réussi à obtenir mon baccalauréat. Ensuite, j'ai poursuivi des études supérieures. J'ai un double cursus : un en tant qu'ingénieur en électrochimie et électrometallurgie puis un autre en informatique et mathématiques. J'ai travaillé pendant 20 ans dans le domaine de l'informatique bancaire, d'abord en tant que chef de projet, puis en tant que responsable d'un service d'une cinquantaine de personnes. En 2004, j'ai décidé de quitter le secteur de l'informatique pour travailler dans le domaine du handicap et de la non-discrimination au sens large. J'ai créé avec mon épouse un cabinet appelé TH Conseil en 2004, dans lequel nous avons employé une trentaine de personnes. Le cabinet a été vendu il y a un an. Depuis ma retraite, j'interviens encore ponctuellement pour le cabinet. J'ai également été président du cabinet jusqu'en 2022. Actuellement, je suis bénévole à la Fédération française handisport et membre du bureau de la fédération. J'ai également pratiqué le tennis de table en tant que sportif de haut niveau, participé 4 fois aux jeux paralympiques et remporté plusieurs médailles. Enfin, je m'occupe principalement de mes petits-enfants et j'ai écrit un livre “ le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité. Vers un management équitable de la singularité” en 2012 ”

Qu'est-ce qui vous a amené à vous pencher sur la question ? Notamment à écrire un livre sur le sujet ?

“ J'ai été contacté par une éditrice qui recherchait un auteur pour un livre sur le handicap. Cette opportunité m'a poussé à me lancer dans l'écriture du livre. J'ai consacré beaucoup de temps à l'écriture, ce qui a nécessité de nombreux week-ends et un travail intense. J'ai reçu de l'aide pour structurer le contenu et l'organisation du livre, car c'était ma première expérience en tant qu'écrivain. Le livre a été publié en février 2012. ”

Quel était le sujet principal de votre livre et comment l'avez-vous abordé ?

“ Mon livre porte sur le handicap et propose des conseils et des préconisations concrètes. J'ai traité le sujet de manière à le rendre accessible à tous, même à ceux qui ne sont pas familiers avec la question. J'ai inclus des synthèses à la fin de chaque chapitre pour mettre en évidence les points clés et les actions à entreprendre. L'objectif était de fournir un guide pratique aux personnes qui sont chargées de la mission handicap ou qui s'intéressent à la question. Mon expérience sportive de haut niveau et mon engagement dans le domaine du handicap m'ont permis d'apporter un regard unique et concret sur la question. J'ai voulu traduire cette expérience en des conseils pratiques et applicables pour favoriser l'inclusion. ”

Selon vous, pourquoi le handicap est-il toujours stigmatisé dans une société où les tabous commencent à se lever ?

“ Le handicap a connu des évolutions positives au cours des 20 dernières années. Cependant, il reste encore beaucoup à faire. Les stéréotypes associés au handicap ont évolué, mais ils persistent. Il y a à peu près 50 ans en arrière, lorsque ma mère a voulu m'inscrire au collège de secteur dont je dépendais, je sais plus si j'ai mis l'anecdote dans le bouquin je me rappelle plus mais le principal du collège lui a dit “Madame il y a des écoles pour les enfants comme les vôtres, nous on n'en veut pas.” Bon ben aujourd'hui, je pense que ce serait un petit peu plus compliqué de dire ça même s'il y a encore peut-être des gens qui le pensent, ils ne peuvent plus l'exprimer, donc il y a quand même une évolution de la prise en compte du sujet au niveau national. Je trouve quand même que les choses ont évolué. Cela ne veut pas dire qu'il n'y plus rien à faire, mais ça progresse.

Il y a 20 ans, le mot "handicap" évoquait spontanément un fauteuil roulant, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Malgré ces progrès, il existe encore des freins à la prise en compte du handicap et il est essentiel de continuer à travailler sur ce sujet, de sensibiliser et de faire évoluer les mentalités.

Afin de limiter les stéréotypes sur le handicap, plutôt que d'éliminer tous les stéréotypes, il est important de prendre conscience de leur existence et de limiter leurs impacts sur les décisions. Il est difficile de supprimer complètement les stéréotypes, car notre cerveau a tendance à les utiliser pour catégoriser l'information. L'objectif principal est donc de faire évoluer les biais décisionnels et de limiter leurs conséquences. En travaillant sur la réduction des biais, on peut améliorer la compréhension et réduire les conflits liés à toutes les formes de singularité, pas seulement le handicap.

Il y a des éléments importants liés à la prise en compte des singularités des personnes en situation de handicap. Le premier élément, je dirais, est la complexité de dénormaliser l'environnement pour une personne handicapée, car cela peut être perçu comme un traitement de faveur. Une sensibilisation et une pédagogie sont nécessaires pour distinguer l'égalité, l'équité et la discrimination positive. Le deuxième élément concerne les différentes formes de compensation, notamment dans le milieu professionnel. Les aménagements techniques sont souvent bien acceptés, mais les aspects organisationnels et comportementaux sont plus complexes à mettre en œuvre. Les ETI sont généralement plus flexibles, mais cela dépend des cultures et des dirigeants d'entreprise. Le troisième élément est la nécessité de repenser les prérequis et les critères de recrutement, surtout dans les métiers d'ingénieurs. Les recruteurs sont très exigeants du mouton à cinq pattes, de l'école, etc.

Les principaux défis sont liés aux horaires de travail, aux temps partiels et à la dimension managériale. Il est encore complexe de prendre en compte les caractéristiques particulières des personnes handicapées. Les recruteurs privilégient souvent les profils d'ingénieurs, ce qui peut poser problème. Moi par exemple quand j'ai fait de l'informatique quand j'ai commencé à travailler en 1986. Ils ont embauché 35 personnes le même jour. Sur les 35 il y en avait 1 seul qui avait fait de l'informatique, c'était moi. Les 34 autres, ils n'avaient pas fait d'informatique. Ils nous ont donné à tous 3 mois de formation pour commencer. On peut se dire, c'est bizarre, pourquoi ils ont fait ça et ils n'ont pas embauché directement des informaticiens et bah parce qu'il n'y en avait pas. A l'époque, le secteur était totalement en tension parce que les écoles qui formaient des ingénieurs en informatique il n'y en avait pas. Aujourd'hui, on est un peu dans cette même logique et donc l'intérêt aussi du sujet du handicap, c'est que cela amène les entreprises à réfléchir un peu différemment en matière de recrutement.

Et, puis il y a des entreprises ou des managers qui préfèrent ne pas recruter et rester 18 mois sans avoir une compétence plutôt que de recruter quelqu'un qu'il faudrait former ou accompagner un peu au départ, c'est quand même assez paradoxal. Alors que dans l'informatique, au moment de l'an 2000 ou dans les années 80, il y a des entreprises qui ont été capables de faire une grande évolution de leur pratique en prenant des historiens, des

géographes, des pharmaciens et de les former à l'informatique parce que finalement, ce n'est qu'une technique l'informatique. ”

Les sanctions financières sont-elles une solution efficace pour inciter les entreprises à respecter les quotas de travailleurs handicapés ? Est-ce une bonne méthode ?

“ La loi de 2005 est une loi d'action. Les entreprises ne sont pas obligées d'avoir un quota de 6% de travailleurs handicapés. La contribution annuelle pour une entreprise qui ne respecte pas le quota est de 6000€, ce qui coûte moins cher que d'embaucher un salarié à plein temps. Si la contribution était plus élevée que le coût d'un salarié, il serait plus avantageux pour les entreprises de recruter n'importe qui. La contribution actuelle est marginale par rapport au coût d'un salarié, donc les sanctions financières ne sont pas suffisamment incitatives. L'action positive est autorisée et vise à réduire les désavantages d'une catégorie de population, en l'occurrence, les personnes handicapées, qui ont un taux de chômage élevé. Il s'agit donc d'action positive et non de discrimination positive.

Non, les sanctions financières ne sont pas une bonne méthode. Les secteurs des nouvelles technologies rencontrent plus de difficultés à atteindre les quotas de 6% en raison du niveau de diplôme statistiquement plus bas des personnes handicapées dans ces domaines. De plus, les sanctions ont des effets pervers, comme le fait que certaines entreprises s'arrêtent une fois le quota atteint ou qu'elles incitent fortement les personnes à se déclarer handicapées. Il serait préférable d'adopter une logique d'action assurantielle, où toutes les entreprises contribuent financièrement pour financer des actions de formation, d'aménagement de poste, de tutorat, etc. Une approche de bonus-malus basée sur des critères tels que les flux de recrutement et les stocks pourrait également être envisagée. La loi actuelle sur les quotas de travailleurs handicapés a été utile pour stimuler les actions, mais elle arrive à sa fin et nécessite une évolution pour s'adapter aux avancées de la société. ”

Quelles recommandations pouvez-vous me conseiller pour mettre en place une politique handicap dans mon entreprise ?

“ Pour mettre en place une politique handicap, vous pouvez suivre les étapes suivantes :
Réaliser un diagnostic de la situation actuelle en effectuant un "diagnostic action" avec l'aide de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).
Structurer une politique globale reposant sur un accord ou une convention avec l'Agefiph.
Travailler sur la communication interne en faisant connaître cette politique et en sensibilisant les employés.
Mettre l'accent sur le recrutement en adaptant les processus et en ouvrant la parole pour encourager les personnes handicapées à postuler.
Prendre en compte les besoins de maintien dans l'emploi et développer des actions en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques.
Faire appel à des experts internes ou externes pour piloter le projet.
Former les différents acteurs de l'entreprise, tels que les managers, les ressources humaines et le comité de direction, sur les enjeux du handicap.
Proposer des formations spécifiques pour les salariés.
Utiliser des outils d'autoformation, tels que des modules en ligne, pour sensibiliser davantage les employés.
Collaborer avec des cabinets spécialisés, comme TH Conseil, qui proposent des formations et des accompagnements sur le handicap en entreprise. ”

Annexe 9 : Choix des formations

Formation pour les référents handicap et l'équipe projet



Programme Formation Handicap

Référents et Relais Handicap

“Les bonnes recettes de la brigade handicap”

Document de travail actualisé le vendredi 5 août 2022

Kialatok- une expertise reconnue

- Kialatok est un organisme de formation agréé spécialisé formation par **le détour par la cuisine du monde**.
- Kialatok a déjà formé **plus de 3500 collaborateurs** (managers, RH, top management...)
- **Plus de 300 entreprises**, dont les tailles et les secteurs d'activité sont très variées, font appel à notre pédagogie.
- Une note moyenne **supérieure à 4 sur 5** attribuée à nos ateliers par les participants.

Les objectifs pédagogiques de la formation :

1. **(Re)découvrir les incontournables du handicap** et les nouveautés de la loi Penicaud
2. **Intégrer la logique de réseau**, avec une meilleure connaissance des autres relais (points forts, problématiques rencontrées...).
3. **Savoir mobiliser les bonnes ressources et les bons interlocuteurs** en fonction de la situation du collaborateur, en tant que relais handicap.
4. **Travailler sur des situations concrètes** et élaborer des fiches recettes “mode d'emploi” pour pouvoir répondre aux différents enjeux de la politique handicap.
5. Etre acteur de la **politique Recrutement TH**

Récapitulatif des modalités

Méthodes mobilisées	+ Atelier de cuisine du monde avec un animateur-cuisinier + Modules théoriques suivis d'études de cas avec des mises en situation animés par un formateur, expert de la thématique.
Lieux	Dans les ateliers Kialatok (74 rue Philippe de Girard, 75018 PARIS) Ou Sur site de l'entreprise
Délais et modalités d'accès	Environ 2 mois avant la date souhaitée d'intervention Contacter Sébastien Comte pour commander une formation
Durée	Une journée : 9h30 – 17h30
Participants	Référents
Nombre de participants	Groupes de 14 participants maximum
Prérequis	Aucun
Livrables	Fiches recettes au format PDF ou papier (voir devis)
Modalités d'évaluation	1 Test de positionnement à l'entrée de la formation + 1 Evaluation à chaud + 1 Evaluation des acquis de compétences des bénéficiaires (format test)
Accessibilité aux personnes handicapées	Oui



Programme d'une session de 1 journée en présentiel - 7h00

Accueil et introduction (15-30 min)

- Présentation des intervenants
- Présentation du programme et des objectifs

Module 1 : Mise en situation par l'atelier de cuisine du monde (60 min)

Atelier de cuisine du monde scénarisé sur le sujet du handicap de la manière suivante : Chaque participant réalise une recette en respectant une consigne qui se rapporte à une conséquence de typologie de handicap. Les participants sont guidés par notre animateur (ice) de cuisine pour réaliser cette recette.

Cet atelier permet de :

- Se mettre en situation de handicap, dans un contexte différent du quotidien au travail, pour mieux comprendre ce qu'est le handicap (visible ou invisible et ses typologies)
- Déconstruire les stéréotypes des participants liés à la compétence d'une personne en situation de handicap (cf. étude menée par GRDF sur les formations Kialatok)
- Oser parler du handicap, pour mieux se connaître et mieux connaître les autres

Module 2 : Les fondamentaux du handicap en entreprise (1h30)

Sont notamment abordés :

- Typologies de handicap
- Stéréotypes et idées reçues sur le handicap
- Statistiques
- Loi 2005
- Cadre légal 2020 (évoqué dans la matinée)

Module 3 : Handicap et postures au travail

- Les différentes réactions face au handicap
- Comment parler du handicap avec un collaborateur en situation de handicap ?

Module 4 : La RQTH

- La RQTH : présentation, les avantages

Module 5 : Tous acteurs de la politique handicap de votre entreprise

Pause déjeuner (1h00)

Module 6 : Quelques notions structurantes

OETH, AGEFIPH..

Module 7 : Le rôle du référent handicap

Module 8 : Les acteurs externes et internes

Interlocuteurs généraux et zoom sur le médecin du travail

Module 9 : En pratique – Agir en tant que référent handicap face à des situations concrètes :

- Recrutement TH
- Savoir répondre aux craintes d'un collaborateur vis-à-vis de la reconnaissance RQTH
- Le retour d'arrêt maladie longue durée

Méthode pédagogique : Études de cas

Conclusion, évaluations des attentes et engagement (45min)

-Engagement : Chaque participant prend le temps de rédiger une ou plusieurs action(s) concrète(s) qu'il souhaite mettre en place à la suite de sa formation.

-Evaluation de la formation



Budget

Ingénierie de formation (facturée une seule fois) : de 450 euros HT

- Adaptation des supports à l'entreprise
 - Préparation des modules des études de cas
- Tout module sur mesure fera l'objet d'une facturation supplémentaire

Intervention : Demi-journée ou journée de formation diversité : 2200 euros HT

- Jusqu'à 14 participants
- Durée : 7h00 environ (pour format journée)
- Intervenants : 1 animateur-cuisinier Kialatok et un formateur expert de la diversité
- Atelier cuisine + modules pédagogiques

Hors location espace et logistique

Hors complément traiteur si souhait de proposer un repas complet aux stagiaires

Privatisation de l'atelier Kialatok : 700 euros HT

tarif spécial

74 rue Philippe de Girard, 75018 Paris

Logistique (en cas d'intervention dans votre établissement)

Notre intervention est *clés en main* et dans toute la France chez vous !
Contactez-nous pour nous faire part de la configuration de votre entreprise, nous saurons nous adapter

Nous vous demandons :

- La mise à disposition d'un lieu pour les ateliers (cafétéria, hall d'entrée, espace de dégustation, lieu de passage, salle de réunion...)
- La mise à disposition du 2^{ème} espace pour la partie Analyse

Les espaces d'intervention devront être accessibles 2h30 avant le début de l'intervention et 1h après la fin de l'intervention

- L'accès à un évier véritable (autre que toilettes)
Si nous n'avons pas accès à un point d'eau l'intervention est possible uniquement pour l'Ile de France contre une facturation supplémentaire de 60€HT
- Le prêt et installation des tables et chaises et la mise en place par le client du mobilier selon les besoins de Kialatok
- L'accès parking toute la journée
- Un contact logistique sur place dans l'entreprise pour effectuer un point téléphonique en amont de l'intervention et pour réceptionner les éléments que Kialatok peut avoir besoin de livrer (matériel, ingrédients)
- L'envoi des photos des espaces presentis dès la signature du devis

Formation pour les recruteurs et les RH



Formation Handicap - Pour Recruteurs

Mise à jour : Vendredi 5 août 2022

Comment intégrer le handicap à toutes les étapes du processus de recrutement ? Comment prévenir les discriminations à toutes les étapes du recrutement ? Comment fonctionnent les stéréotypes et quels sont leurs impacts sur nos décisions ? Comment les neutraliser ?

Formez vos collaborateurs avec nos experts, grâce à un format innovant et mobilisateur, pour répondre à toutes vos questions et pour que les bonnes pratiques n'aient plus aucun secret pour vous !

Objectifs pédagogiques

- **Connaître les incontournables du handicap en entreprise** : typologies, cadre légal..
- Mieux connaître les **mécanismes liés aux stéréotypes, biais cognitifs et inconscients** pour un recrutement et un management inclusif et une action en faveur de l'égalité professionnelle
- Travailler sur **des situations concrètes, vécues ou possibles**, à toutes les **étapes du recrutement** pour avoir les repères pour inclure des profils TH
- **Maîtriser les enjeux de la RQTH** en entreprise et avoir quelques repères pour aider les collaborateurs dans leur démarche RQTH
- Recenser et **s'engager sur des bonnes pratiques** pour agir en faveur de la non-discrimination

Kialatok- une expertise reconnue

- Kialatok est un organisme de formation agréé spécialisé formation par **le détour par la cuisine du monde**.
- Kialatok a déjà formé **plus de 3500 collaborateurs** (managers, RH, top management...)
- **Plus de 300 entreprises**, dont les tailles et les secteurs d'activité sont très variées, font appel à notre pédagogie.
- Une note moyenne **supérieure à 4 sur 5** attribuée à nos ateliers par les participants.

Public concerné

- Les équipes RH de recrutement
- Les managers qui interviennent dans le processus de recrutement
- De manière plus générale, tous les collaborateurs qui sont amenés à rencontrer des candidats et à prendre des décisions dans le recrutement

Cette formation est ouverte à tout type d'entreprises, grands groupes, PME ou entreprises même en dessous de 300 salariés



Récapitulatif des modalités

Méthodes mobilisées	+ Atelier de cuisine du monde avec un animateur-cuisinier + Modules théoriques suivis d'études de cas avec des mises en situation animés par un formateur, expert de la thématique.
Lieux	Dans les ateliers Kialatok (74 rue Philippe de Girard, 75018 PARIS) Ou Sur site de l'entreprise
Délais et modalités d'accès	Environ 2 mois avant la date souhaitée d'intervention Contacter Sébastien Comte pour commander une formation
Durée	Une journée : 9h30 – 17h30
Participants	Directeur RH, décideurs RH
Nombre de participants	Groupes de 14 participants maximum
Prérequis	Aucun
Livrables	Fiches recettes au format PDF ou papier (voir devis)
Modalités d'évaluation	1 Test de positionnement à l'entrée de la formation + 1 Evaluation à chaud + 1 Evaluation des acquis de compétences des bénéficiaires (format test)
Accessibilité aux personnes handicapées	Oui



Programme d'une session de 1 JOURNEE

Accueil et introduction (15-30 minutes)

- Présentation des intervenants
- Présentation pédagogie
- Attentes de la formation et ice-breaker tour de table

Mise en situation par l'atelier de cuisine du monde (60 minutes / 90 minutes) - Zoom HANDICAP

L'approche de l'atelier de cuisine « Le handicap, pas de quoi en faire tout un plat ! »

Pour commencer l'atelier, les participants se voient assigner des contraintes de manière aléatoire (silence obligatoire, main dans le dos, yeux bandés, casque anti-bruit, TOC, absences répétées...) et ne peuvent pas les dévoiler aux autres participants.

A la moitié de la recette, les participants ont un temps d'échange pour révéler leurs contraintes, exprimer leur ressenti avec les autres participants.

Après ce temps d'échange, les participants peuvent parler de leurs contraintes, et doivent s'organiser à nouveau pour travailler en équipe et parvenir à réaliser les défis lancés par l'intervenant pour la dernière étape de la recette.

Cet atelier permet de :

- Se mettre en situation de handicap pour mieux comprendre ce qu'est le handicap (visible/invisible, type de handicap, de naissance ou non) et dédramatiser la thématique du handicap.
- Prendre conscience que le handicap est surmontable, notamment par la compensation et la force du collectif.
- Oser parler du handicap, pour mieux se connaître et mieux connaître les autres dans la relation au handicap

Module interactif : Les BABAS du Handicap en entreprise (45 minutes)

Typologies de handicap, loi 2005, idées reçues, RQTH

Module interactif : Non-Discrimination en entreprise : Les ingrédients pour bien comprendre (45 minutes)

Critères de non-discrimination, les notions, risques juridiques

Dégustation (1h)



Modules d'analyse de l'après - midi

- Les stéréotypes sur le grill

- Les études de cas Recrutement de Travailleurs en situation de Handicap :

Les études de cas proposées concernent tous les stades de recrutement d'un travailleur TH. Voici les thématiques que vous pouvez choisir :

- De la demande de recrutement d'un manager à la rédaction de la fiche de poste non-discriminatoire et ouverte aux personnes en situation de handicap

- Rédaction de l'annonce de recrutement

- Sourcing et présélection

- Préparation de l'entretien avec une personne en situation de handicap

- L'entretien : do et don't

- Débriefing de l'entretien d'un candidat en situation de handicap

- Retranscription des données

Le nombre de cas possibles à traiter sera indiqué par notre formateur

Conclusion & Evaluation



Budget

Ingénierie de formation (facturée une seule fois) : de 450 euros HT

- Adaptation des supports à l'entreprise
 - Préparation des modules des études de cas
- Tout module sur mesure fera l'objet d'une facturation supplémentaire

Intervention : Journée de formation diversité : 2200 euros HT

- Jusqu'à 10 participants
- Durée : 7h00 environ (pour format journée)
- Intervenants : 1 animateur-cuisinier Kialatok et un formateur expert de la diversité
- Atelier cuisine + modules pédagogiques

Hors location espace et logistique

Hors complément traiteur si souhait de proposer un repas complet aux stagiaires

Privatisation de l'atelier Kialatok : 700 euros HT

tarif spécial

74 rue Philippe de Girard, 75018 Paris

Si intervention dans vos locaux :

- à partir de 250 euros HT en Ile de France
- Consultez nous pour une intervention dans toute la France (exemple Lyon : à partir de 700euros HT, à partir de Rennes : 500euros HT)

Logistique (en cas d'intervention dans votre établissement)

Notre intervention est *clés en main* et dans toute la France chez vous !

Contactez-nous pour nous faire part de la configuration de votre entreprise, nous saurons nous adapter

Nous vous demandons :

- La mise à disposition d'un lieu pour les ateliers (cafétéria, hall d'entrée, espace de dégustation, lieu de passage, salle de réunion...)
- La mise à disposition du 2^{ème} espace pour la partie Analyse

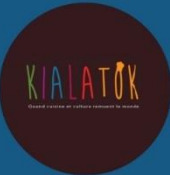
Les espaces d'intervention devront être accessibles 2h30 avant le début de l'intervention et 1h après la fin de l'intervention

- L'accès à un évier véritable (autre que toilettes)

Si nous n'avons pas accès à un point d'eau l'intervention est possible uniquement pour l'Ile de France contre une facturation supplémentaire de 60€HT

- Le prêt et installation des tables et chaises et la mise en place par le client du mobilier selon les besoins de Kialatok
- L'accès parking toute la journée
- Un contact logistique sur place dans l'entreprise pour effectuer un point téléphonique en amont de l'intervention et pour réceptionner les éléments que Kialatok peut avoir besoin de livrer (matériel, ingrédients)
- L'envoi des photos des espaces présentés dès la signature du devis

Formation pour les managers



Journée de formation handicap
Handicap et ses enjeux en entreprise

Pourquoi former les managers au handicap ?

Les managers ont un rôle clé à jouer sur la politique handicap de l'entreprise .
Ils ont, vis-à-vis du handicap, un rôle concernant :

1. Avoir un rôle à jouer concernant l'information de **RQTH** vis-à-vis de leurs équipes (savoir informer son équipe sur la RQTH, savoir orienter , savoir être vigilant aux signaux faibles). Ce rôle concerne 100% des managers
2. **Le Recrutement TH** : ce rôle concerne les managers qui recrutent : les managers ont un rôle essentiel pour le recrutement TH afin de savoir mener des entretiens d'embauche avec une personne en situation de handicap, savoir argumenter son choix de recrutement auprès de ses équipes
3. **Handi-management** : Comment manager une personne en situation de handicap ? Comment lier gestion du handicap et management fondé sur la performance ? Ce rôle concerne les managers qui ont une personne en situation de handicap dans leurs équipes.

Ce document est la propriété de Kialatok

KIALATOK

5



Journée de formation handicap
Handicap et ses enjeux en entreprise

Les objectifs pédagogiques des ateliers Kialatok

- ✓ Maîtriser les fondamentaux du handicap et de son cadre légal (**Loi 2005, nouveautés 2020, typologies de handicap**)
- ✓ Maîtriser les **aptitudes comportementales en tant que manager** vis-à-vis de la thématique du handicap en entreprise
- ✓ Avoir quelques repères concernant les **stéréotypes** et leur construction
- ✓ Maîtriser la notion de **RQTH**
- ✓ Savoir détecter des **signaux faibles**
- ✓ Maîtriser les techniques d'un **recrutement handi-accueillant**
- ✓ **Responsabiliser** vis-à vis du handicap pour favoriser un management ambassadeur du handicap en entreprise

Ce document est la propriété de Kialatok

KIALATOK

6



Journée de formation handicap
Handicap et ses enjeux en entreprise

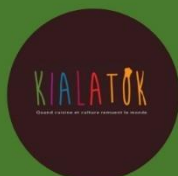
Récapitulatif des modalités

Format	Journée de formation alternant une partie mise en pratique (atelier de cuisine du monde) et modules théoriques
Lieux	Atelier Kialatok 74 rue Philippe de Girard 75018 Paris Ou sur site dans toute la France
Dates	A définir
Délais et modalités d'accès	Environ 2 mois avant la date souhaitée d'intervention
Horaires	Contactez Sébastien Comte pour commander une formation 9h30 – 17h30
Participants	Managers
Nombre de participants	14 participants maximum 10 personnes maximum en temps covid
Prérequis	Aucun
Livrables	Fiches recettes au format PDF ou papier (voir devis)
Modalités d'évaluation	1 Test de positionnement à l'entrée de la formation + 1 Evaluation à chaud + 1 Evaluation des acquis de compétences des bénéficiaires (format test)
Accessibilité aux personnes handicapées	Oui

Ce document est la propriété de Kialatok



7



Journée de formation handicap
Handicap et ses enjeux en entreprise

Déroulement proposé 1/2

Introduction / 9h30 – 9h45

- Accueil des participants
- Introduction de l'atelier
- Présentation des intervenants et du déroulement
- Calibrage des enjeux du handicap en entreprise

Module 1 : Atelier cuisine Handicap « Le handicap, pas de quoi en faire tout un plat » avec débriefing / 9h45 – 11h00

Atelier de cuisine du monde scénarisé sur le sujet du handicap de la manière suivante : Chaque participant réalise une recette en respectant une consigne qui se rapporte à une conséquence de typologie de handicap.

Voici quelques exemples de consignes données aux participants : silence obligatoire, main dans le dos, yeux bandés...

Les participants sont guidés par notre animateur.ice de cuisine pour réaliser cette recette

Ce document est la propriété de Kialatok



8



Journée de formation handicap

Handicap et ses enjeux en entreprise

Déroulement proposé 2/2

Modules d'analyse / 11h00 – 12h30

Module 2 : Les fondamentaux du handicap

Sont notamment abordés :
Typologies de handicap
Stéréotypes et idées reçues sur le handicap
Statistiques
Loi 2005
Quelques repères sur Cadre légal 2020 (évoqué dans la matinée)

Méthode pédagogique : questions à partir de l'atelier de cuisine

Module 3 : Handicap et postures au travail

Les différentes réactions face au handicap
Comment parler du handicap avec un collaborateur en situation de handicap ?

Module 4 : La RQTH

La RQTH : présentation, les avantages

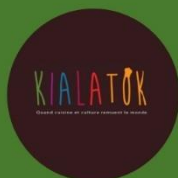
Module 5 : Agir en faveur de la politique handicap de l'entreprise

Pourquoi forme-t-on les managers au handicap ?

Ce document est la propriété de Kialatok



9



Journée de formation handicap

Handicap et ses enjeux en entreprise

Déroulement proposé 2/2

Pause Déjeuner / 12h30 – 13h30

Déjeuner à la charge des participants.

Si la situation sanitaire le permet, le met réalisé par les participants peut être dégusté à ce moment
(le met préparé par les participants est par défaut préparé en format doggy bag)

Module d'analyse / 13h30 – 17h30

Le rôle du manager vis-à-vis de la politique handicap

-La RQTH et le rôle d'alerte du manager

-Les leviers pour mieux **recruter** des candidats en situation de handicap : zoom sur les do et don't en entretien, présentation d'une candidature d'une personne en situation de handicap à un tiers, etc

-(facultatif) : Le **management** d'une personne en situation de handicap

Méthode pédagogique : Des études de cas sont utilisées pendant cette partie

Le programme est détaillé ici de manière indicatif et peut être soumis à des changements, sur décision de Kialatok

Ce document est la propriété de Kialatok



10



Journée de formation handicap
Handicap et ses enjeux en entreprise

Grille tarifaire : ingénierie et journée de formation

Désignation	Quantité	Prix unitaire HT (€)	Prix Total HT (€)
Ingénierie d'organisation Scénarisation adaptée au public et aux objectifs de l'entreprise • Préparation logistique de notre atelier ou de votre établissement • Préparation des livrables • Brief de nos équipes pour l'intervention		450,00	
Formation Handicap – 1 journée - Handicapable • Jusqu'à 14 participants / 10 en période covid • Intervenants : 1 animateur-cuisinier Kialatok et un formateur expert du handicap • Atelier cuisine + modules pédagogiques • Le met préparé ne constitue pas un repas complet • Durée : 7h00 de formation		2 200,00	
Privatisation du lieu : Atelier Kialatok Tarif spécial formation Journée complète 74 rue Philippe de Girard, 75018 Paris 2 espaces de travail pour les petits groupes Repas simple de midi inclus		700,00	
Si intervention dans les locaux de l'entreprise (IDF) Hors Ile de France		250,00	Nous consulter

Ce document est la propriété de Kialatok

KIALATOK

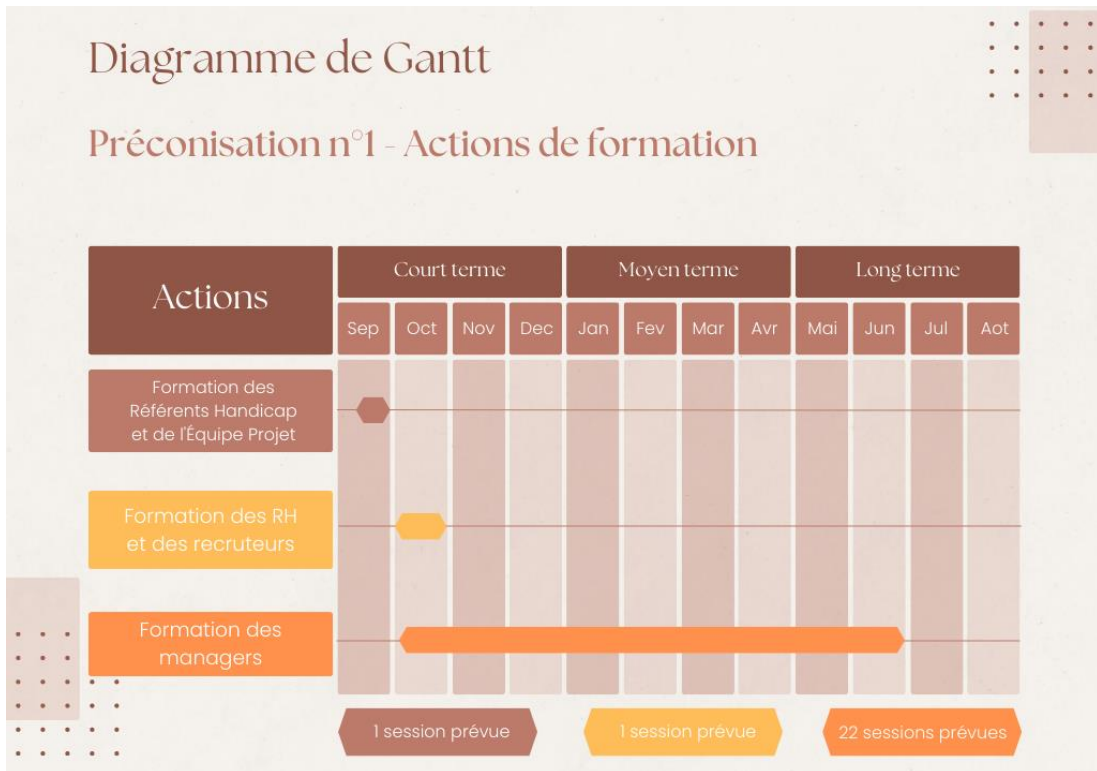
11

Ci-dessous, quelques photos du déroulé des formations

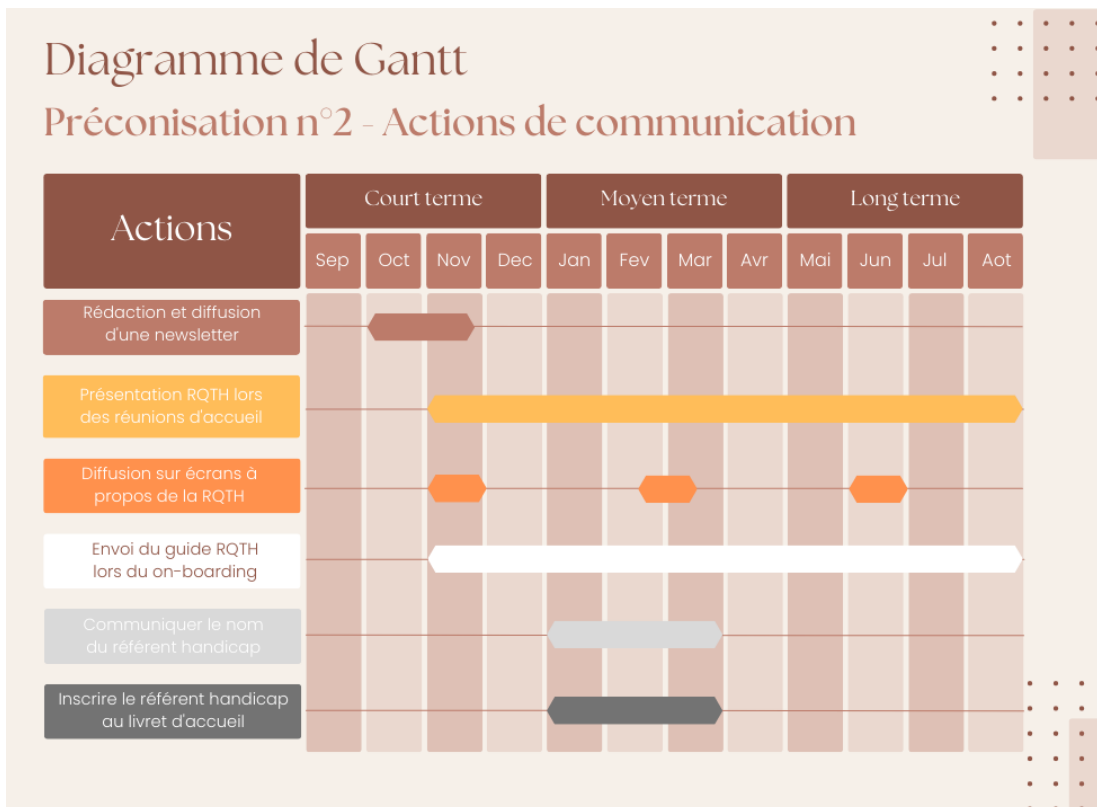




Annexe 10 : Planning prévisionnel des actions de formations



Annexe 11 : Planning prévisionnel des actions de communication



Annexe 12 : Actions de sensibilisation Job Dating lors de l'évènement Ensemble – 8 juillet



BIENVENUE

Vous participez à **Ensemble**, l'évènement sportif et solidaire qui change le regard sur le handicap, et qui se tiendra du lundi 3 juillet au samedi 8 juillet 2023.

À travers des **expériences et des activités engageantes riches en sensations**, Ensemble se décline :

A distance : participation à une course connectée et à un handiquiz interactif.

En présentiel : participation à une course solidaire mêlant coureurs valides et en situation de handicap et découverte de disciplines paralympiques (Basket fauteuil, Handigolf, Para judo, Rugby fauteuil) via des initiations sportives avec des champions de parasport, une activité e-sport, deux tables rondes, un espace de job dating et un village animé associant convivialité, performance et esprit d'équipe.

Sportivement,
L'équipe Ensemble

www.handiamo.com/ensemble



LA JOURNÉE ENSEMBLE

Samedi 8 juillet 2023
Complexe Sportif Marcel Bec à Meudon



8H30-16H00

NAVETTE EN ROTATION DEPUIS PONT DE SÈVRES

Du métro de Pont de Sèvres au Complexe Marcel Bec, une navette effectue les allers-retours toute la journée pour vous amener sur site et vous ramener au métro.

9H30-16H00

VILLAGE OUVERT TOUTE LA JOURNÉE

Un village vivant et ouvert à tous (collaborateurs, familles, proches...) :

- Découvertes et initiation au Basket Fauteuil, Handigolf, Para Judo et Rugby Fauteuil
- Initiation esport 100% accessible
- Animations : DJ, foodtrucks, animations enfants...

10H00 -12H30

COURSE SOLIDAIRE DE 5KM EN FORÊT

48 coureurs par entreprise dont 8 en situation de handicap réel ou simulé, répartis en 8 équipes de 6 personnes
1 chrono moyen par entreprise

SESSION 1 : 12H50

SESSION 2 : 13H10

TABLES RONDES & CONFÉRENCES

Les responsables des entreprises partenaires et les invités échangent autour de différentes thématiques liées au handicap et au monde du travail

10H00 -16H00

JOB DATING

Les candidats sont invités à venir échanger avec les partenaires présents et peuvent postuler aux offres d'emploi faites par les entreprises

Devis pour l'atelier de sensibilisation Kialatok – 2 octobre



Devis

N° du devis D4026

Kialatok

74 rue Philippe de Girard
75018 Paris
01 40 37 70 94
lespetitesmains@kialatok.fr
www.kialatok.fr

Informations client

IDEMIA France SAS
2 place Samuel de Champlain
92400 COURBEVOIE

Date du devis : 05.06.2023

ID Kialatok : 22006

Date(s) et horaires de la prestation : 2 octobre 2023 - 11h30 / 17h

Lieu(x) de la prestation : Siège Idemia - Courbevoie

Description	Quantité	PU HT (€)	Montant HT (€)
Ingénierie d'organisation -Envoi affiche de communication A4 (non modifiable) format convocation ou lancement inscription -Gestion de projet de l'intervention (dont Brief de nos équipes) -Préparation Logistique ou de notre atelier de cuisine (en fonction du lieu d'intervention) -Mail d'envoi au commanditaire pour préparer la session -Impression des supports Tout demande supplémentaire fera l'objet d'une facturation supplémentaire	1,00	450,00	450,00
Sensibilisation : "Le handicap, pas de quoi en faire tout un plat !" 3 X 1h30 Durée : 1h30 par session Session 1 : 11h30-13h00 - 10 à 12 places maximum en fonction du protocole sanitaire en vigueur Session 2: 14h00-15h30 - 10 à 12 places maximum en fonction du protocole sanitaire en vigueur Session 3 : 15h30-17h00 - 10 à 12 places maximum en fonction du protocole sanitaire en vigueur Programme de 1 session : 45min :Atelier de cuisine scénarisé handicap animé par notre animateur-cuisinier 45 min: Modules d'analyse (typologies de handicap + handicap et comportements + RQTH) animé par notre formateur Nombre de places sur une journée : 36 maximum (le nombre sera revu à la baisse par kialatok si le protocole sanitaire le nécessite) Intervenants : 1 animateurs-cuisinier Kialatok et un formateur expert du handicap Le met préparé ne constitue pas un repas complet et est remis aux participants sous forme de doggy bag.	1,00	2.500,00	2.500,00

Description	Quantité	PU HT (€)	Montant HT (€)
Déplacement et logistique IDF Logistique, déplacement des intervenants, des matières premières et du matériel à destination de la ville d'intervention. Protocole sanitaire COVID19	1,00	250,00	250,00
		Total HT	3.200,00
		TVA 20% (20%)	640,00
		Total TTC	3.840,00€

Acceptation du devis

- A la validation du devis, un acompte de 50% à verser à Kialatok

- La signature de ce devis entraîne l'acceptation sans réserve des conditions générales de vente Kialatok notamment les conditions de Report et d'Annulation en cas de changement de date d'intervention, quelque soit le motif de ce changement de date et y compris pour des raisons liées au covid ou aux grèves.

- En cas de fermeture administrative des organismes de formation ou de reconfinement, et seulement dans ce cas, le jour de la date d'intervention, les prestations handicap seront assurées à distance (format 10h-16h pour format journée) sans changement du jour d'intervention noté dans le devis, la facturation restant inchangée soit 3200euros HT.

Pour accepter le devis, merci d'apposer votre signature et le cachet de l'entreprise

- Pour toute demande relative à la facturation, vous pouvez nous contacter à l'adresse suivante : lespapiers@kialatok.fr

Mails d'échange pour l'atelier de sensibilisation aux troubles DYS – 10 octobre

De : LEBIELLE Tatiana <Tatiana.LEBIEELLE@idemia.com>

Envoyé : mardi 6 juin 2023 15:05

À : ahlam.marque@orange.fr; sylvie.fabre@neuf.fr

Cc : JOUVE Marion <Marion.JOUVE@idemia.com>

Objet : CR de notre réunion

Bonjour Mesdames,

Tout d'abord, nous tenions à vous remercier d'être venue à notre rencontre et d'avoir échangé avec vous sur ce sujet passionnant.

Je vous repartage les éléments qui ont été évoqués lors de notre point :

- Date pour un atelier : 10 octobre
- Horaires : 13h à 14h30 (mise en pratique durant 1h et 30 minutes de questions/réponses)
- Convention de formation : pensez-vous qu'il serait possible de nous fournir une convention de formation ?
- Programme : à nous communiquer

Merci beaucoup pour votre aide.

Tatiana

Cordialement,

Tatiana LEBIELLE
Senior Training Manager
Direction des Ressources Humaines



E. tatiana.lebielle@idemia.com

Tél : 01.78.14.78.66

Tél : 06.65.09.60.41

2, Place Samuel de Champlain
92400 Courbevoie – France

Join us on    

www.idemia.com

De : ahlam.marque@orange.fr <ahlam.marque@orange.fr>

Envoyé : jeudi 15 juin 2023 14:40

À : LEBIELLE Tatiana <Tatiana.LEBIEELLE@idemia.com>; sylvie.fabre@neuf.fr

Cc : JOUVE Marion <Marion.JOUVE@idemia.com>

Objet : RE: CR de notre réunion

Importance : Haute

Ce message provient d'un expéditeur externe - faites attention aux liens et pièces jointes qu'il contient.

Bonjour Mesdames,

Je fais suite à notre rencontre où nous avons évoqué une sensibilisation le 10 octobre de 13h à 14h30 auprès de vos salariés.

Concernant nos tarifs, après renseignement auprès de notre trésorière, celui-ci est de 600€.

Nous pouvons vous fournir un devis, par contre si vous souhaitez une convention de formation, il faudra que vous preniez contact avec la FFFDYS.

Merci pour votre retour.

Cordialement.

Ahlam **MARQUE**

Parent bénévole, Présidente Apeda-dys France

Responsable antenne Apeda-dys 92

Trésorière SAIS92

www.apeda-france.com www.ffdys.fr



ahlam.marque@orange.fr

Planning prévisionnel des actions de sensibilisation



Annexe 13 : Exemples d'indicateurs de suivi de la politique handicap

FICHE PRATIQUE

INDICATEURS DE PILOTAGE GLOBAL

AXE DE LA POLITIQUE	INDICATEURS POSSIBLES	OBJECTIF VISÉ	MODE DE RÉALISATION / POINTS DE VIGILANCE	DEGRÉ
Pilotage	Suivi des budgets	– Suivre les dépenses réalisées. – Suivre les financements demandés. – Valider le déroulé du plan d'action.	Récupération des factures et ventilation des dépenses par rubrique.	1
	Suivi de la contribution Agefiph	– Anticiper et préparer les budgets d'un accord. – Mesurer l'impact des actions réalisées.	Consolidation des DOETH ou projection de DOETH en cours d'année.	1
	Nombre de salariés TH en ETP	Vérifier que l'on atteint ses engagements.	Deux données peuvent être intéressantes : le nombre de salariés (inscrits à l'effectif) et le nombre en ETP.	1
	Taux d'emploi direct	Comparer son taux au taux national (3,8%)*.	Nombre de TH en ETP présents dans l'entreprise/effectif assujettissement.	1
	Taux d'emploi global	Respecter l'obligation légale. Vérifier que l'on atteint ses engagements.	Se réalise en agrégeant le taux d'emploi direct et le taux d'emploi indirect.	1
	Taux d'emploi par type de poste	Mettre en avant des anomalies éventuelles sur les pratiques de recrutement ou des points de progrès dans l'ouverture des recrutements.	Ratio entre nombre de personnes BOE et nombre de personnes valides par type de poste.	2
	Nombre de rencontres avec la Direction	Suivre les engagements.		1
	Nombre de rencontres avec les IRP	Suivre les engagements (accords/convention).		1
	Taux de promotion BOE/tout public Taux de formation BOE/tout public Évolution salariale BOE/tout public	Vérifier l'égalité de traitement. Identifier des anomalies. Respecter l'égalité des chances et contraintes réglementaires de non-discrimination.	Indicateurs obligatoires dans certains accords tripartites. À intégrer dans la réflexion sur les indicateurs Diversité/Égalité des chances.	2

* Taux d'emploi direct 2015 en UB.

INDICATEURS RECRUTEMENT / INTÉGRATION

AXE DE LA POLITIQUE	INDICATEURS POSSIBLES	OBJECTIF VISÉ	MODE DE RÉALISATION / POINTS DE VIGILANCE	DEGRÉ
Recrutement/ intégration	Nombre de recrutements (détail par CDI, CDD, alternance)	Mesurer l'évolution.	SIRH, consolidation des infos auprès des RRH, service Paie.	1
	Nombre de stages, EMT, découvertes métiers (nombre et durée)	Mesurer l'évolution.	SIRH, consolidation des infos auprès des RRH, service Paie.	1
	Nombre de contrats en alternance en cours	Mesurer l'évolution.	SIRH, consolidation des infos auprès des RRH, service Paie.	1
	Effort de recrutement	Mesurer le nombre de recrutement de personnes BOE/tout public.	Peut également se détailler par type de poste.	2
	Suivi de la réalisation des visites médicales pré embauche	Respecter l'obligation légale de réalisation effective des visites médicales avant l'embauche.	SST, service Paie, SIRH.	2
	Nombre de participations aux forums emploi/salons	Suivre les objectifs et leur déploiement. Mettre en avant les meilleures pratiques/forum.	Peut être également regardé par région.	1
	Nombre/taux de candidatures qualifiées, adaptées au poste par canal de recrutement (Cap emploi/Cvthèque Agefiph/forums,...)	Évaluer l'efficacité du canal de recrutement.	RRH/SIRH/jobboards/forums /salons...	3
	Taux de fidélisation (à 12 mois) ou turn-over/valides	Mesurer la qualité du recrutement/de l'intégration.		3
	Taux transformation CDD en CDI	Mesurer la qualité du recrutement/de l'intégration.	SIRH/ADP/service Paie.	3
Taux transformation alternance en CDD ou CDI	Mesurer la qualité du recrutement/de l'intégration.	SIRH/ADP/service Paie.	3	

INDICATEURS MAINTIEN DANS L'EMPLOI

AXE DE LA POLITIQUE	INDICATEURS POSSIBLES	OBJECTIF VISÉ	MODE DE RÉALISATION / POINTS DE VIGILANCE	DEGRÉ
Maintien dans l'emploi	Nombre de licenciements pour inaptitude	Mesurer l'efficacité des procédures de maintien.	SIRH, consolidation des infos auprès des RRH, service Paie.	1
	Suivi des préconisations d'adaptation de poste (post-visite médicale)	Alerter sur les dysfonctionnements dans les aménagements.	Tuteurs/managers/RRH.	2
	Temps moyen aménagement	Identifier les dossiers sur lesquels il y a une problématique.	Temps moyen entre remontée du signalement au SST et fin d'aménagement.	3
	Nombre de dossiers de maintien	Connaître le nombre de personnes accompagnées ou en cours d'accompagnement.		1
	Nombre de dossiers de maintien ouverts par rapport aux avis avec restrictions	Connaître le nombre de personnes accompagnées au regard du nombre d'avis avec restrictions émis par le(s) médecin(s).	Attention aux différents avis avec restrictions qui pourraient être émis (exemple : maternité).	3
	Nombre d'aménagements de poste	Connaître le nombre de personnes accompagnées ayant bénéficié d'un aménagement.		2
	Nombre de reclassements sur un autre poste	Connaître le nombre de personnes accompagnées ayant bénéficié d'un reclassement interne.		2
	Nombre d'accompagnements externes	Connaître le nombre de personnes accompagnées en externe.		2
	Taux de satisfaction des personnes ayant eu un aménagement	Valider la réussite de l'aménagement.	Questionnaire adressé par SST et/ou référent handicap.	3
	Nombre de visites de reprise et préreprise	Vérifier si les visites sont bien réalisées. Vérifier si les dispositifs sont connus.		2
	Taux moyen de renouvellement RQTH	Permettre d'anticiper les baisses de taux d'emploi direct liées au non-renouvellement des RQTH.		3

INDICATEURS SENSIBILISATION / FORMATION

AXE DE LA POLITIQUE	INDICATEURS POSSIBLES	OBJECTIF VISÉ	MODE DE RÉALISATION / POINTS DE VIGILANCE	DEGRÉ
Maintien dans l'emploi	Niveau de satisfaction/ nombre de sollicitations de la mission handicap suite aux actions de sensibilisation/ formation	Mesurer l'impact de la communication/sensibilisation.		1
	Nombre de participants par action de formation	Mesurer le nombre de personnes formées. Estimer le nombre de personnes formées/nombre de collaborateurs.	Peut être étudié par catégorie professionnelle, métier...	1
	Nombre de personnes sensibilisées	Mesurer le nombre de personnes sensibilisées.	Peut être étudié par catégorie professionnelle, métier...	1
	Nombre de formations adaptées au handicap en termes de contenu	Vérifier l'accessibilité des contenus de formation.		3
	Nombre d'organismes de formation accessibles	Anticiper sur des formations éventuelles. Améliorer la sélection des prestataires.		3