



# Politique diversité et RSE : définir et réinterroger la place du handicap

*Petit déjeuner employeurs Atouts pour tous  
du 13 décembre 2024 chez Actual groupe*



# Déroulé du petit déjeuner chez Actual group

Tour de table et cadrage de la matinée

1

**La place du handicap dans la politique diversité et RSE ? Quelle stratégie ? Quelle organisation ? Quels enjeux ?**

*Témoignage Actual Group*

2

**Co-construire pour fédérer salariés et management autour de la politique handicap.**

*Témoignage et film - Air Liquide*

3

**Animation et pilotage du volet handicap, quels indicateurs ? Faut-il les réinterroger ?**

## Tour de table et cadrage de la matinée

### Employeurs présents : 9 participants

- Stéphanie DIVE - Actual Group
- Florian FRANCESCHILLI - Actual Group
- Sylvie LAZURE - Air Liquide
- Corinne BARRET – Manpower
- Habiba BRAHAM - Sopra Steria
- Audrey DUCROUX - Cour des comptes
- Thierry THIRIOT - Cour des comptes
- Cyril JOZEFAK - Ministère des Armées
- Emilie DA COSTA - INETUM

### Partenaires présents

- Madina GHENDOUCI - Agefiph
- Karine MARTIN – CHEOPS Ile de France
- Domitille ARRIVET – Etat d’esprit
- Anne-Charlotte JACOB - Amnyos

## Nos visions...

## Nos idées...

Les participants présents ont fait part du **moment stratégique que représente la sortie des accords agréés**, concernant la place de la mission handicap dans l'organigramme interne.

- Les accords agréés ont permis aux entreprises de **structurer le sujet du handicap en interne**, de **monter en puissance** sur cette thématique. Néanmoins, certains acteurs précisent que cette structuration reste fragile.
- La sortie des accords agréés est synonyme pour certains acteurs d'une **appréhension de voir le sujet handicap « dilué »** (par exemple : Duo Day rattaché à la direction RSE, externalisation des aménagements de poste...)
- La période de **transition concernant les sorties d'accords agréés est globalement considérée comme une période de de vulnérabilité**, qui, si le sujet du handicap est rattaché à un sujet plus global, peut être marquée par une réduction de budget

Le sujet handicap est **rattaché à différentes directions** en fonction des structures :

- Il peut être rattaché à la **direction RSE, à la DRH, à la QVCT**
- Parmi les structures présentes, le rattachement à ces directions a pu évoluer (de la DRH à la RSE, ou à l'inverse de la RSE vers la DRH)
- Certains acteurs souhaitent sur ce sujet ne soit pas rattaché à la DRH, pour être sur d'une certaine neutralité vis-à-vis des évolutions de carrière ou éléments de rémunération.

## La place du handicap dans la politique diversité et RSE ? Quelle stratégie ? Quelle organisation ? Quels enjeux ?

*Témoignage Actual Group*

### Nos visions...

### Nos idées...

Des **spécificités d'organisation** sont à noter concernant la **Fonction Publique** :

- Un participant témoigne ainsi d'une articulation peu claire à l'heure actuelle sur les sujets « diversité » et « handicap »
- Un autre acteur témoigne d'un sujet présent à différents niveaux : délégation handicap (dépendant de la DRH), haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion (sur l'accessibilité numérique et l'aménagement des locaux).

#### ⇒ **A retenir** :

- Le sujet du handicap est **intégré au sein de la direction RSE pour plus de la moitié des participants.**
- Si la direction comprend le terme de « diversité », on ne pense pas spécifiquement au handicap. Il est nécessaire de **mettre le terme « handicap » en avant.**
- Pour la majorité des participants, il est important de **conserver une neutralité par rapport aux RH** : cela peut en effet mener à des situations délicates, où les RH sont juges et partis.
- **Le plus important est que le sujet du handicap soit rattaché à un fort niveau hiérarchique, qu'il y ait un fort engagement de la direction, peu importe la direction de rattachement.**

## Nos visions...

## Nos idées...

## *Visionnage de la vidéo-témoignage d' Air Liquide*

Les échanges des participants ont permis de mettre en lumière l'existence de réseaux d'ambassadeurs structurés au sein de différentes entreprises, et les caractéristiques de ces derniers.

- Ces ambassadeurs sont systématiquement **volontaires** pour exercer cette fonction,
- Ils peuvent être ambassadeurs uniquement sur la question du **handicap**, ou sur des sujets plus larges (« diversité » par exemple)
- Concernant les **modalités pratiques**, voici quelques illustrations données au cours des échanges : les ambassadeurs exercent leur mandat sur leur temps de travail, rien ne leur est imposé en termes de temps dédié / actions, certaines entreprises ont fixé néanmoins un temps repère (1 journée par mois), les mandats peuvent avoir une durée fixe (3 ans par exemple)...
- Exemples **d'actions réalisées** par les ambassadeurs : sensibilisations, discussions avec les salariés, co-animation de temps, participation à la SEEPH...
- Les ambassadeurs peuvent être **mis en lumière** à différents moments : vidéos, affiches, actions faites par les référents handicap...
- Des **temps d'échanges dédiés aux ambassadeurs** sont également organisés par certains acteurs : e-café mensuel, assemblée annuelle, temps d'échange en ligne tous les 2 mois... Certains acteurs n'arrivent cependant pas à organiser ces moments par manque de temps.
- Aucun ambassadeur ne reçoit de reconnaissance financière, mais certains acteurs se questionnent sur la manière de valoriser au mieux leur engagement (lors de l'entretien annuel par exemple).

## Nos visions...

## Nos idées...

Différents éléments sont ressortis des discussions relatives aux **indicateurs à mobiliser, et à l'animation et au pilotage** du volet handicap :

- Le **taux d'emploi** est l'indicateur qui semble être systématiquement regardé au sein des structures.
- Plusieurs professionnels ont également des **objectifs fixés lors des entretiens professionnels**, qui concernent le volet handicap : les référents handicap, des référents régionaux. L'atteinte ou non de ces objectifs a des incidences sur la prime annuelle.
- D'autres acteurs précisent que leurs référents handicap ne sont pas objectivés sur le handicap (et certains souhaiteraient que cela soit le cas).
- Au sein de certaines entreprises, le taux d'emploi mais également toutes les actions faites sur le volet handicap sont évoquées au cours des **réunions paritaires** (CHSCT / CSE) ou de **CPP**.