



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 GHENDOSSI - 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**.