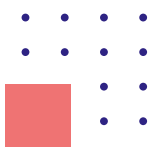
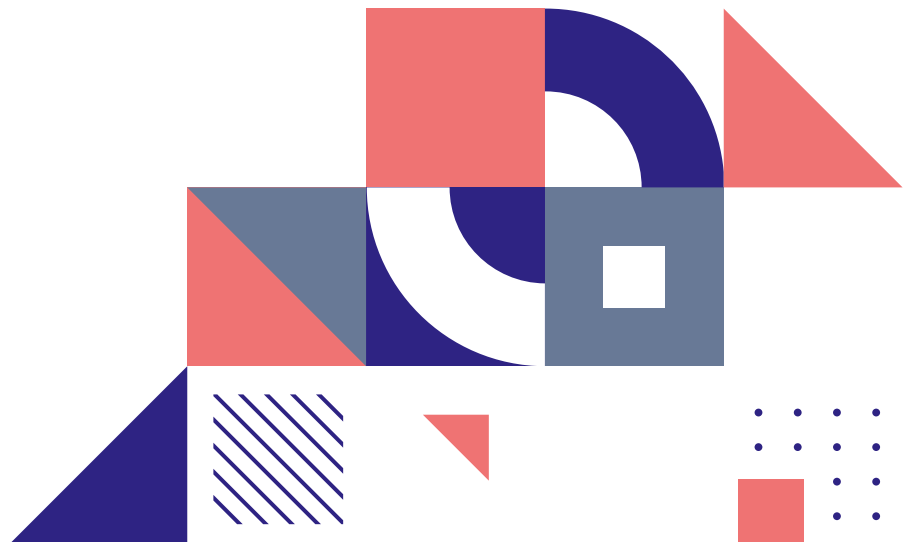
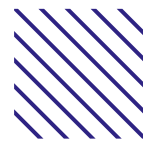


# ARDIAN.CIRCLE

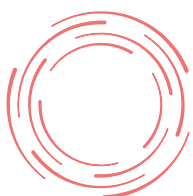
THE FUTURE THINKING COMMUNITY

**Compte-rendu des échanges du Workshop #3**  
**- Le handicap en entreprise -**

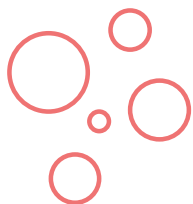


## THE FUTURE THINKING COMMUNITY

Ardian Circle est la **communauté des dirigeants et décideurs des sociétés** dans lesquelles Ardian investit.



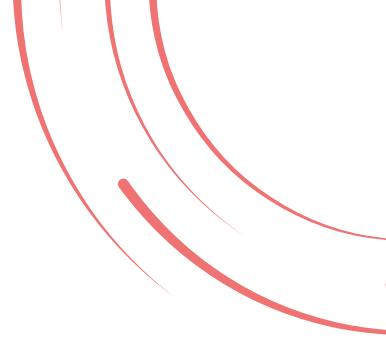
C'est un **cercle d'échanges** entre pairs, conçu pour faciliter les interactions, la mise en relation et la formulation d'idées concrètes, adaptées à tous les types d'entreprise.



Ardian met à disposition son **réseau d'experts** pour créer des workshops combinant interventions inspirantes et moments d'intelligence collective. A travers ces rencontres, Ardian souhaite aborder de manière concrète des problématiques sociales, environnementales et les enjeux de transformation créateurs de valeur pour l'entreprise.



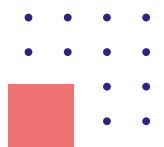
Cette approche s'inscrit dans le cadre de la **démarche d'investisseur responsable d'Ardian**, qui souhaite donner à chacun les moyens de créer collectivement une valeur durable, profitable à tous.



### Workshop N.3 :

La communauté Ardian Circle s'est retrouvée pour une troisième session autour de l'**Inclusion et de la Diversité**. Cet atelier sur le **Handicap en Entreprise** a réuni 15 participants de 11 sociétés dans lesquelles Ardian a investi.

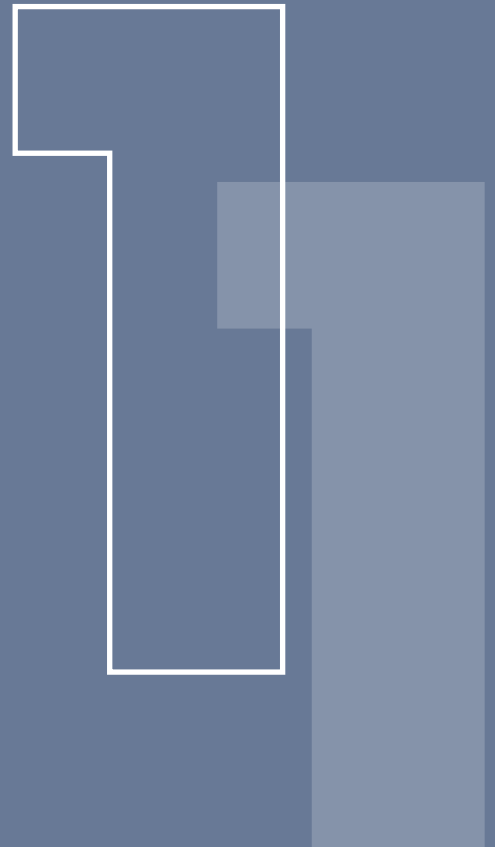
Ce document rassemble et synthétise les contenus présentés par Anne Roi, Directrice des Activités de Unirh-Thransition, le témoignage de Clarisse Mathieu, Responsable de la politique handicap du Groupe La Poste, le retour d'expérience d'Ardian, ainsi que les échanges en sous-groupe pendant le moment d'intelligence collective.





# LE HANDICAP EN ENTREPRISE : OBLIGATIONS, ENJEUX ET LEVIERS

ARDIAN.CIRCLE



## De l'obligation légale à la structuration d'une politique

Agir pour l'emploi des travailleurs handicapés est une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils et d'aller plus loin que l'obligation d'emploi.

Pour exister, une politique handicap doit être un objectif stratégique et traduire une volonté incarnée par le top management. Pour être efficace, elle doit être structurée, progressive, réaliste et réalisable. Par conséquent elle ne peut être mise en place qu'après une étude précise de l'entreprise, de son contexte et de ses possibilités.

### Rappel des chiffres :



**1 personne sur 2**  
en âge de travailler sera en situation  
de handicap à un moment de sa vie



Aujourd'hui, cela concerne  
**12 millions de personnes**



**47 ans** : âge moyen  
de survenue d'un handicap



**80%** des handicaps  
sont invisibles

### Les types d'handicap :

- **Physique** : Personne en fauteuil, personne à mobilité réduite (PMR), ...
- **Sensoriel** : Déficience auditive (partielle ou totale), déficience visuelle (partielle ou totale), goût, odorat, kinesthésie, ...
- **Mental** : Altération des capacités intellectuelles (trisomie 21, ...)
- **Cognitif** : Troubles de la mémoire, de la concentration, troubles de l'apprentissage (dyslexie, dyspraxie, dysphasie, ...)
- **Troubles de santé invalidants** : Diabète, cancer, asthme, épilepsie, ...
- **Psychique** : Dépression, phobies, angoisses, TOC, trouble bipolaire, schizophrénie, ...



#### Le saviez-vous ?

Un cuisinier dont le goût a été altéré à la suite du Covid peut être considéré en situation de handicap sensoriel.

“Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d’activité ou restriction de participation de 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.”

Loi n°2005-102 du 11 février 2005, Art. L.114. du code de l’Action Sociale et des Familles



Tous les employeurs de plus de 20 collaborateurs se doivent d’atteindre **6%** de l’effectif d’assujettissement (en termes d’effectif et non de masse salariale). Le taux moyen est de **3,5%** dans le privé.

### 5 leviers principaux pour agir :

#### Formations, sensibilisations :

Equipe RH, Référent Handicap, Managers, Biais et Stéréotypes, Information sur l’intérêt à se déclarer.

#### Achats au secteur adapté et protégé (ESAT, EA, ...)

#### Maintien dans l’emploi lorsque le handicap survient

#### Recrutement :

Travailler ses relations écoles, mettre en avant des témoignages, considérer l’emploi des travailleurs handicapés indépendants.

#### Accord sur l’emploi des travailleurs handicapés



#### Les partenaires pour accompagner l’employeur :

**AGEFIPH** : Conseiller, financer, accompagner l’employeur, mobiliser des aides et des mesures. L’AGEFIPH permet d’avoir accès à des services « préfinancés » tant du côté de la personne handicapée que de l’employeur.

**Cap Emploi** : Recruter, maintenir, conseiller, préconiser, compenser, valider l’accès à des aides et des mesures.





# LES GRANDES INITIATIVES IDENTIFIÉES

ARDIAN.CIRCLE



Dans nos ateliers, nous nous sommes focalisés sur trois des cinq leviers identifiés.

## I. Sensibiliser et former ses collaborateurs pour ancrer le handicap dans les pratiques RH et managériales

Comme pour toute transformation de l'entreprise, la phase d'éducation via la sensibilisation et la formation est clé pour la réussite du projet. La démarche, insufflée par les managers, doit être initiée par les RH. De nombreuses ressources sont disponibles avec des outils adaptés selon les entreprises.

### Recommandations :

- 1 **Faire la différence entre sensibilisation et formation** : il faut les associer pour faire passer des messages et apporter des compétences supplémentaires au salarié.
- 2 Ne pas limiter la démarche à la semaine du handicap mais **organiser des sessions toute l'année**.
- 3 S'assurer de répondre aux besoins avec **une approche concrète pour tout public** : comment j'aborde la question avec les personnes en situation de handicap dans mon entreprise sur le plan humain, quels mots puis-je utiliser, où puis-je trouver les ressources ?
- 4 Faire un retour sur **les bonnes pratiques** : accompagner la formation d'un plan de communication construit et qui permet de faire remonter les points positifs appris par chacun des participants.

Une opération de communication pour rendre visible le handicap invisible sous le concept InsideOut de l'artiste JR : **200 postiers en situation de handicap** ont collé leurs portraits géants simultanément sur **11 bâtiments postaux emblématiques** le 21 novembre 2019.

L'action " **Trouver ma place** " montre que les personnes handicapées sont présentes partout et qu'elles ont une place dans la société.







## II. Recruter et intégrer des collaborateurs en situation de handicap

---

Le succès d'une politique handicap repose notamment sur le caractère inclusif d'une organisation. Avant d'adresser les sujets clés de recrutement et d'intégration, il convient de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs.

La première étape de la mise en place d'une politique repose sur un diagnostic précis de son processus de recrutement, mais également d'intégration. Tout au long de ces étapes, il sera important de mettre en place les marqueurs de confiance.

### 1. Recrutement : Flux de candidats et processus inclusif

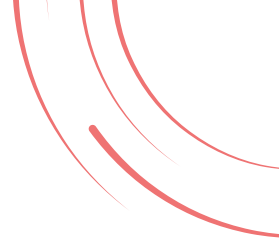
#### ► Sourcing :

- Elargir son sourcing et notamment la **nature des candidats recherchés** (niveau d'études, expertise, localisation géographique du poste)
- Participer à des **salons spécialisés** : Paris pour l'emploi, Talents Handicap, Hello Handicap, etc.
- Identifier des **job boards spécialisés** : Agefiph.fr, Hanploi.com, Handicap.fr
- Intégrer systématiquement un volet handicap dans ses **relations écoles**.
- Distinguer sa politique d'intégration des personnes handicapées : **le label handi-accueillant** est un dispositif inscrit dans la loi PACTE qui vise à reconnaître les organisations proactives en matière de politique handicap.
- Via la **médecine du travail**, identifier des profils qui cherchent à retravailler après la survenue d'un handicap.

#### ► Recrutement

- Former les recruteurs en continu et briefier les managers sur les spécificités de ces publics avant les entretiens.
- Préciser sur l'offre d'emploi que le poste est ouvert à tous.
- Répéter aux cabinets de recrutement et chasseurs de tête que l'entreprise est ouverte aux candidatures de personnes handicapées.
- Chercher à comprendre les éventuels besoins de compensation de l'interlocuteur et la compatibilité avec le poste.





## 2. Intégration : Préparation de l'arrivée et relation de proximité

- Proposer une plaquette d'accueil lors de l'intégration.
- Mettre en place des relais de proximité avec un réseau de référents formés au sein des équipes.
- Travailler en proximité avec le médecin du travail.
- Associer différents interlocuteurs pour travailler rapidement et en confiance, notamment sur les aménagements de postes.
- Soutenir les managers concernés (formations, co-développement, ...)
- Un système d'information fiable pour suivre les effets des initiatives : traçabilité des parcours, accompagnements individualisés, etc.





### III. Intégrer autrement – accueillir des personnes handicapées par la sous-traitance au secteur adapté

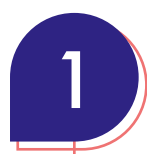
Une autre manière de collaborer dans l'entreprise avec les personnes en situation de handicap est de conclure un contrat d'externalisation ou de fournitures avec des établissements spécialisés.

ESAT (Etablissement ou service d'aide par le travail) = structure qui propose aux personnes en situation de handicap une activité professionnelle en milieu protégé avec un soutien médico-social et éducatif. 100% des effectifs de production sont en situation de handicap (usager) et perçoivent une indemnité de 55% du SMIC minimum.

EA (Entreprise adaptée) = entreprise du milieu ordinaire qui a la spécificité d'employer au moins 55% de travailleurs handicapés parmi ses effectifs de production. Le travailleur est salarié et rémunéré à 100% du SMIC minimum.

EI (Entreprise d'insertion) = entreprise opérant dans le secteur marchand dont la finalité est de proposer une activité à des personnes en difficulté, demandeurs d'emploi de longue durée ou allocataires de minimum sociaux.

#### Recommandations :



Faire un **état des lieux** de ce qui est fait dans l'entreprise



Faire un **point sur les prestataires situés proche du site** via l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA), le réseau GESAT ou encore l'association Handeco



**Cartographie des métiers de l'entreprise** qui peuvent externaliser leur prestation de service : par exemple accueil, services généraux, service reprographie, préparateurs de commande ou entretien d'espace vert





## Exemples de bonnes pratiques

### Identification des tâches qui peuvent être sous-traitées

Dans une usine de production, certaines commandes peuvent être confiées à des personnes en situation de handicap. L'entreprise ESAT sous-traitante se déplace sur le site et les personnes handicapées sont accompagnées de référents qui recentrent le travail et accompagnent les employés de l'ESAT au quotidien (aller déjeuner, aller aux toilettes, faire une pause, ...).

**i** À garder en tête : On ne peut pas demander à un ESAT de tenir les délais habituels, c'est pourquoi la relation de confiance avec les encadrants est clé.

### Création d'un service de reprographie

Après avoir réalisé une cartographie de ses métiers, une société a identifié la possibilité de créer une reprographie en interne, sous-traitée à un EA. La sous-traitance permet de faciliter l'intégration et de juger s'il est possible d'embaucher le prestataire en tant que salarié dans un second temps.

**i** À garder en tête : certains handicaps ne permettent pas de travailler sans encadrant.

### Autres initiatives :

- Événement autour de la galette des rois produite par un **ESAT**.
- **Traitement des déchets du bureau** - la société Elise (agrément EA/EI) emploie des personnes en situation de handicap pour la collecte et le recyclage du papier, carton, pile, cartouche d'encre, masques, bouteilles en plastique, gobelets, mobilier...
- **Comptabilité et gestion** : service de production et d'envoi de factures, envoi des bulletins de salaire, réponse négative à des candidatures.





# LES ENJEUX DE DEMAIN

ARDIAN.CIRCLE



La prise en compte de la notion de **handicap psychique** dans la politique d'emploi des travailleurs handicapés.

L'**accessibilité** dans un contexte de généralisation des outils numériques.

L'allongement de la durée des carrières professionnelles pose la question de l'**accompagnement des salariés vieillissants**, plus sujets à la survenue de particularités de santé.

La **sensibilité croissante des jeunes cadres** à la marque employeur, à la prise en compte des sujets handicap et au développement durable.