

HORIZONS INCLUSIFS



- **La sortie des accords agréés ou comment rebattre les cartes du paysage handicap ?**
- **SEEPH 2023, construire les conditions concrètes d'un management qui prend réellement en compte les singularités !**
- **La taxonomie sociale comme enjeu majeur de notre législation**
- **Une nouvelle offre de TH Conseil, le label HandiCorp et les campus inclusifs**

Éditorial

Chers clients,

Dans un monde en constante évolution, notre engagement envers l'inclusivité et la diversité au travail n'a jamais été aussi crucial. La nouvelle législation sur les accords de handicap nous interpelle tous : entreprises, employés, et la société dans son ensemble. C'est une opportunité unique de repenser nos environnements de travail pour les rendre plus accessibles et bienveillants.

À ce propos, la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) est un rappel puissant de l'importance de l'inclusion. Chez TH Conseil, nous croyons fermement que la diversité est une force, allant au-delà de la conformité légale ; elle est une responsabilité sociale, un moteur de créativité et d'innovation.

Par ailleurs, la taxonomie sociale émergente souligne l'importance de la responsabilité sociale des entreprises. Nous sommes à un tournant décisif : l'impact social de nos actions n'est plus un complément, mais un pilier de notre stratégie d'entreprise.

Pour concrétiser ces ambitions, TH Conseil s'investit dans le développement de campus inclusifs. Ces espaces de formation et de travail, adaptés à tous, représentent l'avenir de l'inclusion professionnelle. Ensemble, explorons ces nouvelles façons de travailler, où chaque personne est valorisée et où l'inclusion n'est pas seulement un objectif, mais une réalité quotidienne.

En cette période festive, prenons un moment pour célébrer les avancées que nous avons réalisées ensemble. Chaque effort vers une plus grande inclusivité, chaque initiative pour valoriser la diversité, chaque pas vers des environnements de travail plus accueillants, contribue à bâtir un monde meilleur. Alors que nous approchons de la fin de l'année, permettez-moi, au nom de toute l'équipe de TH Conseil, de vous adresser nos vœux les plus chaleureux pour des fêtes de fin d'année emplies de joie et de solidarité. Que l'année à venir soit porteuse d'espoir, de succès et d'un engagement renouvelé pour un monde plus inclusif.

Avec détermination et optimisme,

Patricia Ardillier,
Directrice TH conseil

La sortie des accords agréés, ou comment rebattre les cartes du paysage handicap ?

Nicolas Janda

Directeur des comptes stratégiques TH Conseil

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel remet en question les accords handicap agréés, qui sont des dispositifs permettant aux entreprises de gérer de manière autonome leur contribution au financement de l'emploi des personnes handicapées. Ces accords, en place depuis plus de 30 ans, sont désormais limités à une durée maximale de 6 ans.

Le ministre du Travail, Olivier Dussopt, souhaite intégrer l'Agefiph, l'organisme en charge de soutenir l'emploi des personnes handicapées, comme un acteur central de France Travail. Bien que la réforme suscite des inquiétudes quant à la gestion future et l'autonomie des entreprises dans le maintien de l'emploi des personnes handicapées, elle offre également l'opportunité d'améliorer la maturité des politiques handicap en entreprise. Les entreprises devront s'adapter à ces changements, et la réussite dépendra de leur capacité à se connaître et à négocier de manière constructive avec les partenaires sociaux.

1. Quel est l'impact de la loi du 5 septembre 2018 sur les accords handicap agréés ?

« La loi limite dorénavant le nombre de renouvellement des accords. Les entreprises n'en ayant pas encore pourront en conclure 2, pour une durée totale de 6 ans. Les entreprises déjà sous accord, ne pourront quant à elle que le renouveler une seule fois. Cela conduira donc à une disparition programmée de ces accords, qui permettaient aux entreprises de gérer de manière autonome leur contribution au financement de l'emploi des personnes handicapées. »

2. Quel rôle le ministre du Travail envisage-t-il pour l'Agefiph dans le cadre de France Travail ?

« Le ministre du Travail souhaite que l'Agefiph devienne un « acteur central » de France Travail, aligné sur l'objectif gouvernemental d'emploi global, et contribue pleinement à l'ambition de plein emploi des personnes handicapées en 2027. »

3. Quelles sont les principales préoccupations des entreprises face à la réforme des accords handicap agréés ?

« Les entreprises s'interrogent sur la réactivité dans le traitement des demandes d'aide à l'Agefiph et sur les éventuelles lourdeurs administratives. Elles s'inquiètent également de la nature et du plafond des aides, ainsi que de la disparition de la « délégation de gestion temporaire » des fonds publics handicap. »

À date de parution de cette newsletter, l'Agefiph tend à proposer à partir de l'année prochaine, aux entreprises sortant d'accord, une convention de service qui permettrait une délégation partielle de gestion d'un fond dédié. »

4. Comment la loi du 5 septembre 2018 affecte-t-elle la pérennité des missions handicap au sein des entreprises ?

« Bien que la loi impose à toute entreprise de plus de 250 salariés de disposer d'un référent handicap, certaines entreprises pourraient réduire le périmètre et le budget de leurs missions handicap, ce qui soulève des questions sur le financement futur et l'engagement des entreprises envers les politiques handicap. Se pose notamment la question du financement du responsable de mission et de son réseau de référents handicap. En effet, dans les structures les plus grosses ces personnels peuvent être à plein temps sur cette mission. Selon l'organisation et la maturité de l'entreprise la question de la « dilution » du sujet du handicap au sein de la diversité est réelle. Les partenaires sociaux s'en inquiètent. »

5. Quelle est l'importance de la connaissance de soi pour les entreprises sortant des accords agréés ?

« Pour les entreprises sortant des accords agréés, une bonne connaissance de leur politique handicap et de leurs engagements en matière de diversité est cruciale pour réussir la transition et pour entamer des négociations constructives avec les partenaires sociaux. »

6. Comment la durée des accords internes peut-elle être alignée sur les mandats des élus du personnel selon la nouvelle loi ?

« La nouvelle loi permet aux entreprises de caler la durée d'un accord interne sur la durée des mandats des élus du personnel, ce qui n'était pas possible avec les accords agréés. »

SEEPH 2023

Benjamin SUQUET

Directeur des Pôles d'Activité du cabinet TH Conseil

Construire les conditions concrètes d'un management qui prend réellement en compte toutes les singularités !

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) est un événement annuel dédié à sensibiliser le public et promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Cet événement vise à encourager les employeurs à reconnaître et valoriser les compétences et talents de ces personnes, tout en luttant contre les préjugés et les discriminations.

La SEEPH est également l'occasion de mettre en lumière les initiatives et les bonnes pratiques en matière d'emploi inclusif, en proposant des conférences, ateliers et rencontres entre professionnels, personnes handicapées et grand public. C'est un moment clé pour favoriser l'échange et le partage d'expériences, afin de construire une société plus inclusive. Pour cette occasion, Benjamin SUQUET, Directeur des Pôles d'Activité du cabinet TH Conseil, répond à nos questions pour nous parler de son expérience de la SEEPH 2023.

1. Benjamin SUQUET, pourriez-vous vous présenter et nous expliquer votre rôle dans le cadre de cette semaine dédiée à l'emploi des personnes handicapées ?

Bonjour à tous. En tant que Directeur des Pôles d'Activité du cabinet TH Conseil, j'ai été en charge cette année de la coordination et de la mise en oeuvre de l'ensemble des actions assurées par le cabinet durant la SEEPH 2023, visant à promouvoir l'inclusion de personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

2. Pouvez-vous nous donner un aperçu des principales actions que le cabinet a entreprises au cours de cette semaine spéciale ?

Bien sûr. Nous avons mis en place plusieurs initiatives passionnantes. Tout d'abord, nous avons organisé des ateliers de sensibilisation pour tous les employés, mettant l'accent sur l'importance de créer un environnement de travail inclusif.

Ces ateliers, que nous appelons « Simulateur de Handicap », permettent à chacun d'expérimenter « en vrai » les contraintes liées à différentes typologies de handicap : le handicap visuel, auditif, moteur, mais également les situations de troubles cognitifs.

Par ailleurs, à la demande de certains clients, nous avons construit et animé cette année des ateliers plus spécifiques pour sensibiliser aux troubles Dys et sur les maladies chroniques invalidantes. En parallèle, nous avons également assuré la tenue de plusieurs conférences, en présentiel et/ou à distance, sur différentes thématiques : Le handicap ? de quoi parle-t-on ; Handicap Psychique et Cognitif : et si on allait plus loin ? ; Le handicap comme laboratoire d'innovation sociale...

Enfin, nous avons animé notre nouvel Escape Game « Préjustique », qui permet aux participants, grâce à des mises en situation ludiques et collaboratives, d'aborder des thèmes importants comme la loi, le principe de compensation, le concept d'équité ou d'égalité des chances, la posture à adopter, l'importance de la communication ou encore les acteurs clés du sujet. Au total, cela représente 25 interventions auprès de 13 clients différents durant cette SEEPH !

3. Ces actions semblent vraiment complètes. Quels ont été les retours et les réactions que vous avez observés auprès de vos clients suite à ces initiatives ?

Les retours ont été extrêmement positifs. Nous avons constaté un accroissement de la sensibilisation et une volonté accrue de contribuer à la création d'un environnement de travail plus inclusif. Les employés ont exprimé leur appréciation pour les ateliers et les discussions qui ont élargi leurs perspectives. Certains ont même témoigné d'une meilleure compréhension des défis auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap, ce qui renforce notre conviction que la sensibilisation est le premier pas vers le changement.

4. En regardant en arrière, quel est selon vous le point fort de la SEEPH 2023 ?

Avant tout, il faut souligner que la SEEPH est une occasion exceptionnelle de sensibiliser le public aux enjeux auxquels font face les personnes en situation de handicap sur le marché du travail.

Nous voulons encourager les entreprises à voir au-delà des préjugés et à reconnaître la valeur ajoutée que ces talents peuvent apporter. Notre message clé est que l'inclusion n'est pas seulement une responsabilité sociale, mais aussi une opportunité de renforcer les équipes et d'atteindre l'excellence.

La SEEPH sert de catalyseur pour rassembler les équipes autour d'un objectif commun : renforcer l'inclusion. Cela permet de créer un sentiment d'unité et de générer des conversations importantes au sein de l'entreprise.

Les actions que nous avons entreprises avec nos clients ne sont pas seulement des efforts isolés mais constituent plutôt le socle d'un engagement continu en faveur de l'inclusion.

Nous avons hâte désormais d'aller encore plus loin aux côtés de nos clients pour les accompagner dans le développement de leur politique handicap et diversité de manière à les aider à construire les conditions concrètes d'un management qui prend réellement en compte toutes les singularités !

La taxonomie sociale comme enjeu majeur de notre législation

Patricia Ardillier

Directrice TH conseil

Un autre thème majeur de cette newsletter est la taxonomie sociale, un concept en pleine évolution qui a des implications majeures pour les entreprises.

Patricia nous explique en quoi la taxonomie sociale peut influencer la manière dont les entreprises gèrent leur responsabilité sociale, en particulier en ce qui concerne les investissements durables et l'évaluation de leur impact social.

1. Pourquoi la taxonomie sociale est un enjeu majeur pour l'entreprise d'aujourd'hui et de demain ?

« La taxonomie sociale représente un enjeu majeur car elle permet aux entreprises de structurer et de classer leurs actions et stratégies en matière de responsabilité sociale. Ceci est crucial dans un contexte où les attentes des consommateurs, des investisseurs et des régulateurs en matière de durabilité et d'équité sociale s'intensifient.

Une bonne compréhension et application de la taxonomie sociale aide les entreprises à identifier et à communiquer sur leurs impacts sociaux, à améliorer leur gouvernance et à promouvoir une croissance inclusive et durable. »

2. Pensez-vous que les entreprises sont assez inscrites au sein des enjeux de taxonomie sociale ?

« Il y a une prise de conscience croissante, mais beaucoup reste à faire. Certaines entreprises ont déjà intégré des aspects de la taxonomie sociale dans leur stratégie globale, mais il est crucial que cette intégration devienne plus systématique et profonde. L'accent doit être mis sur la compréhension et l'adhésion aux principes de la taxonomie sociale à tous les niveaux de l'entreprise, afin de garantir une approche cohérente et efficace. »

3. Quels sont les projets de TH Conseil pour se positionner sur les enjeux de taxonomie sociale ?

« Chez TH Conseil, nous envisageons plusieurs initiatives stratégiques pour renforcer notre positionnement sur les enjeux de taxonomie sociale. Nous prévoyons de développer des modules de formation pour aider les entreprises à comprendre et à intégrer les principes de la taxonomie sociale dans leurs pratiques, ce qui est crucial pour une mise en œuvre efficace.

Parallèlement, nous travaillons sur la création d'outils qui permettront aux entreprises d'évaluer et de mesurer leur performance en matière de taxonomie sociale, offrant ainsi une vue claire de leur progrès dans ce domaine. En outre, nous proposerons des services de conseil stratégique pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de stratégies d'inclusion durable alignées sur la taxonomie sociale, assurant ainsi une approche adaptée et personnalisée.

Enfin, nous envisageons de nouer des partenariats avec des organismes clés et des experts dans le domaine pour enrichir notre expertise et offrir les meilleures solutions à nos clients, soulignant notre engagement à rester à la pointe des développements dans ce domaine essentiel. »

Une nouvelle offre de TH Conseil, le label HandiCorp et les campus inclusifs

Alexis Fournet,

*Attaché aux relations institutionnelles et partenariats chez TH Conseil,
Président du média étudiant CSactu*

TH Conseil est fier de présenter sa nouvelle offre en collaboration avec Lafayette Associés.

Le lancement du label HandiCorp dans la mouvance croissante des campus universitaires inclusifs. Ces établissements d'enseignement supérieur jouent un rôle central dans la formation des futurs leaders et professionnels. Alexis, nous informe sur les initiatives qui favorisent l'inclusion et la diversité sur les campus, ainsi que l'impact sur la préparation de la main-d'œuvre de demain.

1. En tant qu'étudiant et président d'une association étudiante, quel est votre point de vue sur l'importance de l'aménagement inclusif des campus ?

« Je pense que l'aménagement inclusif est fondamental. Il ne s'agit pas seulement d'ajouter des rampes d'accès ou des ascenseurs, mais de repenser l'espace pour que chacun, peu importe ses besoins spécifiques, puisse se sentir pleinement membre d'une communauté universitaire.

Cela passe par l'accessibilité physique, mais aussi par l'accès aux ressources académiques et aux activités sociales. »

2. Quels bénéfices voyez-vous pour les étudiants si les campus deviennent plus inclusifs ?

« Les bénéfices sont immenses. Un campus inclusif permet à tous les étudiants de se sentir valorisés et soutenus, ce qui est crucial pour leur bien-être et leur réussite académique. Cela encourage aussi une plus grande diversité dans les interactions sociales et les apprentissages, ce qui est une préparation inestimable pour le monde professionnel.

Pour les étudiants de demain, cela signifie étudier dans un environnement où l'égalité des chances n'est pas seulement un idéal, mais une réalité. »

3. Comment l'offre de conseil en aménagement inclusif peut-elle concrètement améliorer la vie étudiante ?

« Cette offre est une opportunité pour les universités de se doter d'une expertise et d'un regard neuf sur leurs infrastructures et leurs services.

Les consultants peuvent identifier des lacunes auxquelles nous, étudiants, sommes parfois tellement habitués que nous ne les voyons plus. Ils peuvent proposer des solutions innovantes qui vont au-delà de ce que nous pouvons imaginer. Cela peut transformer notre expérience quotidienne, réduire notre stress et nous permettre de nous concentrer sur ce qui compte vraiment : notre éducation et notre avenir. »

Nous sommes convaincus que l'inclusivité est l'avenir de l'enseignement supérieur et nous sommes impatients de collaborer avec l'ensemble des parties-prenantes pour rendre cela possible. »

The background of the slide features a photograph of four people silhouetted against a bright sunset sky as they climb a jagged mountain peak. The sun is a large, glowing orb on the right side of the frame. The overall mood is one of achievement and overcoming challenges. In the bottom-left corner, there is a decorative graphic consisting of a series of overlapping, light blue chevron patterns.

Manager les singularités

Contacts

● **Patricia Ardillier**, Directrice
patricia.ardillier@thconseil.fr

● **Nicolas Janda**, Directeur des comptes stratégiques & formateur
nicolas.janda@thconseil.fr

● **Alexis Fournet**, Chargé de mission
alexis.fournet@thconseil.fr

