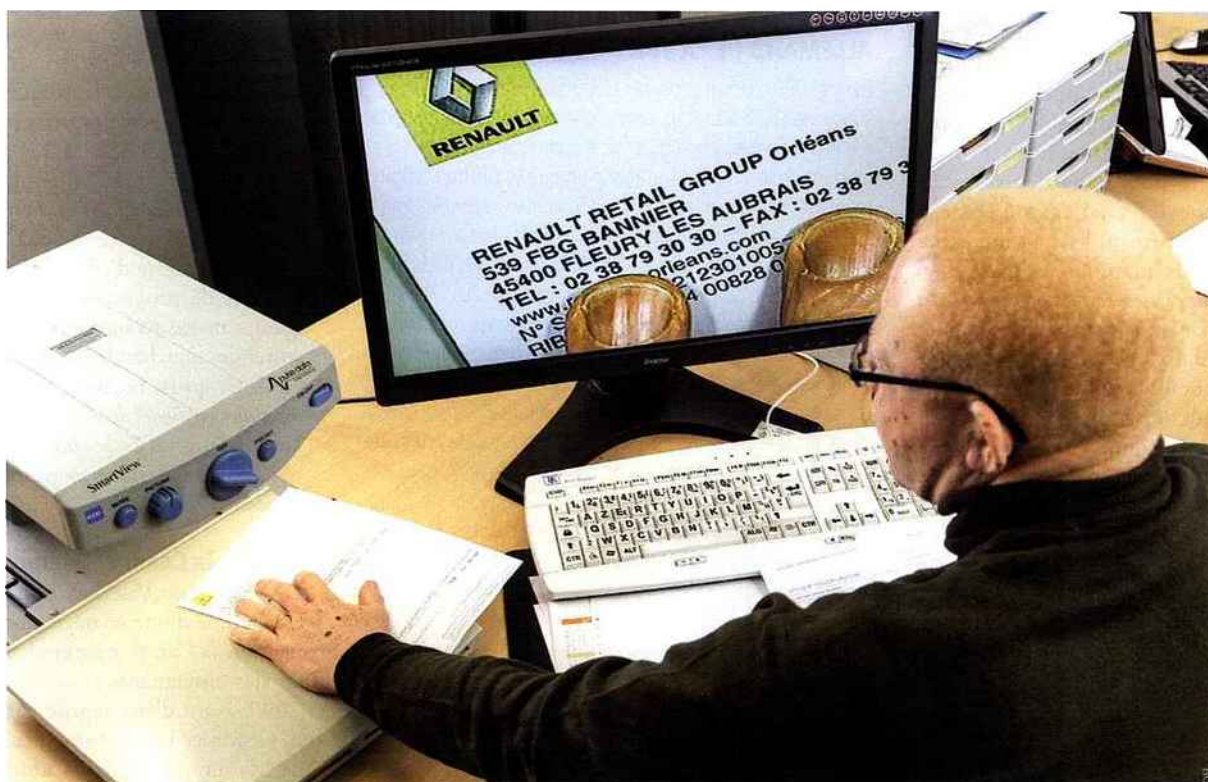



Au Technocentre de Guyancourt, Renault présente sa politique handicap

Renault a présenté les enjeux de sa politique handicap aux 10 000 collaborateurs de son Technocentre de Guyancourt. Une occasion pour les managers et salariés du groupe de démonter les représentations parfois stéréotypées du handicap et de rencontrer la mission Handicap.



Poste adapté pour un salarié déficient visuel

 quelques jours de la Journée mondiale du handicap du 3 décembre, Renault proposait, le 27 novembre dernier, des ateliers pratiques, des démonstrations sportives avec la Fédération française handisport (FFH), des rencontres avec la mission Handicap... Vêtues d'un *tee-shirt* de couleur jaune, les personnes de la mission Handicap et des salariés handicapés ont accueilli leurs collègues aux différents stands installés pour l'occasion. Ils leur ont également distribué des plaquettes d'information relatives au handicap, notamment une bande dessinée intitulée *Handicap, levons le pied sur les préjugés* et imprimée par une entreprise du secteur adapté (EA).

Conjuguer les valeurs de solidarité et de performance

“L'idée est d'amener l'ensemble des salariés à toucher et rencontrer le handicap dans sa diversité pour lever les idées reçues”, explique Bénédicte Vivent, de la mission Handicap Renault. Des salariés sourds et malentendants ont ainsi communiqué sur les adaptations de leur poste de travail *“pour mieux s'entendre!”* Ils ont présenté le service de visioconférence Tadeo : une personne sourde participe à une réunion avec devant elle un écran d'ordinateur muni d'une webcam ; un interprète de la langue des signes écoute les propos des intervenants et les traduit simultanément via cette webcam, et inversement, ce même traducteur transmet les propos de la personne sourde.

Les salariés se sont également glissés dans la peau des athlètes handisportifs en pratiquant l'escrime et le tennis de table en fauteuil roulant. Renault est en effet partenaire depuis seize ans de la FFH en assurant un soutien financier et en mettant à disposition des voitures pour transporter les athlètes. En contrepartie, la FFH accompagne Renault pour la formation “Manager un collaborateur en situation de handicap” (co-animée par des handisportifs) et pour une série d'événements de sensibilisation des collaborateurs. Ainsi, lors de cette journée de sensibilisation, était présente la “Team handisport” Renault, constituée de trois athlètes ambassadeurs : Marie-Amélie Le Fur (athlétisme), Élodie

Lorandi (natation) et Alim Latrèche (escrime). Renault accompagnera ces sportifs jusqu'aux Jeux paralympiques de Rio en 2016. La Team Renault, créée à l'occasion des championnats du monde d'athlétisme IPC (*International paralympic committee*) en juillet 2013, réaffirme l'engagement de l'entreprise auprès des personnes en situation de handicap et son soutien au milieu sportif autour des valeurs de solidarité, de performance, d'esprit d'équipe et d'ouverture.

L'appui des Ésat

Parmi les stands, signalons la présence d'Ésat (établissements et services d'aide par le travail) dont l'objectif était de se faire connaître auprès du service achats de Renault. Prestataire de services, l'Ésat de la Mare-Savin, situé à Trappes (Yvelines), affiche plusieurs activités : restauration collective et traiteur, entretien des espaces verts, blanchisserie industrielle, routage du courrier et reprographie. Il accueille 145 usagers pour 40 encadrants. *"Par notre présence, nous voulons montrer que nous sommes en mesure de faire un travail de qualité sans pour autant véhiculer une image misérabiliste. À ce titre, nous nous positionnons comme une entreprise classique"*, nous a confié Pierre Martineau, chef des ateliers de l'Ésat de la Mare-Savin.

Trois niveaux de transversalité

Une conférence de presse était inscrite dans le planning de cette journée. Claire Martin, directrice de la responsabilité sociale d'entreprise (RSE), a rappelé que *"le handicap est un sujet qui est abordé comme un sujet de fond au sein de notre entreprise"*. Ce sujet s'inscrit dans le cadre de la politique "diversité" du groupe, copilotée par la RSE et la DRH.

Et d'expliquer : *"Concernant les questions liées au handicap, nous avons trois niveaux entre lesquels il existe une transversalité : le comité de gouvernance H6, qui rassemble la RSE, la DRH, les achats, Renault Tech (dédié au transport des personnes à mobilité réduite), les directions fabrication et commerce-marketing ; la mission centrale Handicap (réseau de professionnels, médecins, assistance sociale, ergonomes, services conditions de travail et de santé au travail, etc.) ; et le réseau social interne*



Claire Martin, directrice de la responsabilité sociale d'entreprise (RSE)

Handi@renault (plateforme web 2.0 ouverte à tous les salariés du groupe)."

Plus précisément, ce réseau social interne fédère 800 salariés, valides et non valides, sur le thème du handicap. Créé en 2012, il constitue un véritable lieu d'échange entre collaborateurs, sur lequel sont diffusées toutes les informations en lien avec le handicap, mais aussi sur laquelle chaque membre du réseau peut faire remonter ses préoccupations, demander des conseils ou échanger ses bonnes pratiques.

La formation des managers

"Nous avons maintenu nos efforts en matière de politique jeunes et handicap", a fait valoir Jean Agulhon, DRH Renault France. En effet, l'entreprise



Jean Agulhon, DRH Renault France

a récemment signé avec l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) le 6^e accord

en faveur des personnes handicapées, qui vient de recevoir l'agrément de la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Le 6^e accord s'inscrit dans la continuité des précédents, dont il reprend les thématiques : intégration de personnes en situation de handicap, maintien dans l'emploi, formation, aides financières et développement du recours au secteur protégé. Parmi les nouveautés de ce nouvel accord, la formation des managers et de l'entourage proche des collaborateurs en situation de handicap. Co-animées avec le Centre national de formation handisport, ces sessions doivent permettre de "déconstruire" les représentations parfois stéréotypées du handicap, d'appréhender les différents types de handicap, visibles ou non, et de connaître le cadre législatif en vigueur et les dispositions mises en place par l'entreprise.

Un autre axe de l'accord vise à développer le recours au secteur protégé en diversifiant les prestations confiées et en organisant, à plus long terme, un transfert de compétences afin que ces partenaires potentiels soient les mieux armés possible pour répondre aux appels d'offres.

"Le premier volet de notre politique reste l'éducation"

Renault SAS affiche un budget annuel dédié au handicap de plus de 4 millions d'euros et un taux d'emploi de personnes handicapées global de 8,3 % (soit environ 3 000 emplois dans l'entreprise). *"Le premier volet de notre politique reste l'accès des personnes handicapées à l'éducation. À ce titre, nous multiplions les partenariats avec des associations comme Tremplin (études, handicap, entreprises), l'Arpejeh (accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés) ou encore Salto (pour rebondir dans l'industrie), a souligné Jean Agulhon. Une mission qui vise aussi à faciliter l'accès physique aux différents sites (douze pour Renault SAS), à favoriser les conditions d'exercice du travail (avec le télétravail), sans oublier l'investissement pour améliorer et adapter les postes.*

■ Philippe Grandin