

# La politique Handicap Ideuzo

# Tableau de révision de la politique interne

Version	Date de modification	Rédacteur	Eléments modifiés
V1	01/09/2024	Elodie F	Création du document
V2	12/05/2025	Melanie G	MAJ du tx OETH

## PREAMBULE

---

Chez IDEUZO at\_work, nous croyons fermement que l'inclusion, la diversité et l'égalité des chances sont des piliers essentiels pour un environnement de travail sain, collaboratif et performant. La reconnaissance et l'intégration des talents des personnes en situation de handicap ne sont pas seulement des obligations légales, mais surtout des engagements humains et stratégiques.

Dans une société où l'accessibilité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales, nous souhaitons nous inscrire comme une entreprise ouverte à tous et respectueuse des différences. Cette politique reflète notre volonté de permettre à chacun, quelles que soient ses capacités, de contribuer pleinement à la vie de notre organisation et de s'épanouir professionnellement.

## Les objectifs de la Politique

**1- Favoriser l'inclusion et l'intégration** en créant un environnement de travail bienveillant et inclusif pour tous

**2- Garantir l'égalité des chances** en offrant des opportunités équitables d'accès à l'emploi, de formation et d'évolution professionnelle

**3- Améliorer l'accessibilité en adaptant**

**4- Sensibiliser et former tous les employés et parties prenantes** aux risques et aux comportements attendus.

# 1

# Garantir l'égalité des chances dès le recrutement

Chez IDEUZO **at\_work**, nous nous engageons à offrir à toutes les personnes, y compris celles en situation de handicap, des opportunités équitables pour intégrer nos équipes et s'y épanouir. Cet engagement se traduit par des actions concrètes visant à supprimer toute forme de discrimination et à favoriser une intégration harmonieuse et valorisante. La part de collaborateurs en situation de handicap (OETH) au sein de notre entreprise est actuellement de 4%.

## 1-1 Recrutement inclusif et équitable

Nous veillons à ce que nos processus de recrutement soient exempts de biais discriminants. Cela inclut :

- La rédaction d'offres d'emploi inclusives, accessibles et attractives pour les talents en situation de handicap.
- L'adaptation des étapes de sélection pour répondre aux besoins spécifiques des candidats (ex. : entretiens dans des lieux accessibles, modalités alternatives pour les tests).
- La formation des équipes de recrutement pour sensibiliser aux enjeux du handicap et garantir une approche bienveillante et égalitaire.
- Pour identifier et attirer des talents en situation de handicap, nous travaillons en étroite collaboration avec des acteurs spécialisés, tels que Cap Emploi, pour bénéficier de leur expertise en matière de mise en relation entre employeurs et candidats en situation de handicap.

## 1-2 Dispositifs d'intégration personnalisés

L'intégration est une étape clé pour garantir le succès des nouveaux collaborateurs. Pour cela, nous mettons en place des mesures spécifiques, telles que :

- Un tutorat dédié : Un tuteur est désigné pour accompagner le nouvel arrivant, l'aider à s'adapter à son poste et l'orienter dans l'organisation de l'agence.
- Un accompagnement renforcé : Des points réguliers sont planifiés pour identifier et résoudre rapidement les éventuelles difficultés.

- Des aménagements adaptés : Nous ajustons les outils, les horaires ou l'environnement de travail en fonction des besoins spécifiques identifiés lors de l'embauche ou après.

Par ces actions, nous souhaitons garantir que chaque talent en situation de handicap trouve sa place au sein d'**IDEUZO at\_work** et puisse exprimer pleinement son potentiel, en contribuant à notre dynamique collective.

## 2 Rendre accessible nos locaux et nos outils de travail

L'accessibilité est une condition essentielle pour permettre à chaque collaborateur de travailler dans les meilleures conditions, quelles que soient ses particularités. Chez Ideuzo, nous nous engageons à identifier et à éliminer toutes les barrières susceptibles d'entraver l'inclusion et la pleine participation des collaborateurs en situation de handicap.

### 2-1 Aménagement des locaux

Nous veillons à ce que nos locaux soient adaptés pour garantir une mobilité et une utilisation aisée à tous, en mettant en œuvre des solutions telles que :

- Espaces de circulation dégagés et adaptés aux aides à la mobilité.
- Postes de travail personnalisables selon les besoins.
- Une accessibilité numérique adapté à toutes les pathologie grâce aux solutions de "Faciliti"
- Un éclairage modulable pour limiter la fatigue visuelle.

### 2-1 Dispositif d'écoute

Pour garantir que chaque collaborateur bénéficie des aménagements nécessaires, nous instaurons un dispositif d'écoute active grâce à la mise en place d'un référent Handicap pour recueillir les besoins spécifiques et répondre rapidement aux demandes d'aménagement.

# 3

## Instaurer une culture inclusive au sein d'Ideuzo

Pour instaurer une culture inclusive et bienveillante au sein d'**IDEUZO at\_work**, nous considérons la sensibilisation et la formation comme des piliers essentiels.

Ces actions visent à renforcer la compréhension des enjeux liés au handicap, à développer des comportements inclusifs, et à favoriser un environnement de travail où chaque collaborateur se sent respecté et valorisé.

Nous organisons régulièrement des sessions de sensibilisation destinées à l'ensemble des collaborateurs. Ces sessions abordent la diversité des situations de handicap, qu'elles soient visibles ou invisibles, et offrent des clés pour mieux comprendre les réalités vécues par les personnes concernées.

L'objectif est de lever les idées reçues et de renforcer l'empathie et la solidarité au sein des équipes.

Les managers, en tant qu'acteurs clés de l'inclusion, bénéficient de formations spécifiques pour les aider à encadrer efficacement des équipes diversifiées. Ces formations leur permettent d'acquérir les bonnes pratiques en matière d'accompagnement, d'aménagement des postes de travail et de gestion des situations spécifiques.

Enfin, nous nous engageons activement à lutter contre les stéréotypes liés au handicap. Cela passe par la promotion d'une communication interne bienveillante et respectueuse, ainsi que par des campagnes de sensibilisation qui valorisent la diversité et l'apport unique de chaque collaborateur.

En investissant dans la sensibilisation et la formation, **IDEUZO at\_work** réaffirme son engagement en faveur d'un cadre de travail inclusif, où chacun peut évoluer sereinement, sans crainte de préjugés ou de discrimination.

# 4

# Comprendre les rôles et responsabilités de chacun

La réussite de la politique handicap repose sur **une mobilisation collective** et une répartition claire des rôles et responsabilités au sein de notre agence. Chaque acteur a un rôle clé à jouer pour promouvoir et garantir l'inclusion des personnes en situation de handicap.

**La Direction** porte aujourd'hui la responsabilité d'incarner cette politique en s'engageant fermement pour l'inclusion:

- en allouant les ressources humaines, financières et organisationnelles nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.
- en portant un message fort pour sensibiliser et mobiliser l'ensemble des collaborateurs.
- en intégrant l'inclusion comme une priorité stratégique dans la vision globale de l'agence.

**Les Managers**, en tant que relais de proximité, jouent un rôle central dans la mise en œuvre quotidienne de cette politique:

- en accompagnant leurs équipes et en veillant à ce que chacun bénéficie des aménagements nécessaires.
- en adoptant une posture exemplaire et en mettant en valeur les comportements inclusifs
- en favorisant un climat de travail respectueux, où la diversité est perçue comme une richesse.
- en restant vigilant à la détection et au signalement des besoins spécifiques, ainsi que la sensibilisation de leurs équipes.

**Les Collaborateurs**, de leur côté, sont les ambassadeurs d'une culture inclusive. Chacun est encouragé à adopter une posture bienveillante et proactive, en participant aux initiatives de sensibilisation et en favorisant un environnement de travail respectueux et solidaire. La lutte contre les stéréotypes et les préjugés repose en grande partie sur leur engagement au quotidien.

**Le Référent Handicap** occupe un rôle pivot en tant qu'interlocuteur privilégié pour toutes vos questions relatives au handicap.

Son rôle consiste à vous écouter, vous conseiller et vous accompagner sur les sujets de handicap tout au long de votre parcours au sein de l'entreprise. Il assure également la coordination des actions menées dans le cadre de la politique handicap, travaille en lien avec les partenaires externes (MDPH, Cap Emploi, etc.) et garantit que les engagements pris par l'agence sont respectés et suivis d'effets concrets.

Tout salarié ayant une question ou besoin d'accompagnement sur le handicap et la RQTH, peut :

- **Contacter directement le Référent Handicap :**

Elodie FRIOT- Responsable RSE  
agence de Nantes  
elodie.friot@ideuzo.com  
06 12 23 56 41



- en parler à son manager hiérarchique ou au service des ressources humaines.

“

## Le message de votre référente Handicap

”

### **Et si vous faisiez le point ?**

*Vous avez un doute sur une situation de santé durable ou un handicap invisible ?*

*Faites le test (anonyme et rapide) pour savoir si vous pourriez être concerné(e) par une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).*

**C'est simple, confidentiel, et ça peut vraiment changer la donne.**

*On ne parle pas de se mettre une étiquette, mais d'ouvrir une porte vers des droits, des aménagements... et un quotidien pro plus serein.*

L'auto-diagnostic est ici : [Lien vers le test](#)

(3 minutes top chrono, pas plus long qu'un café ☕)

# 5

# Accompagner les collaborateurs dans leur parcours handicap

## 5-1 Qu'est ce que la RQTH?

La RQTH, ou Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, est un statut officiel qui permet de reconnaître qu'un handicap, qu'il soit **visible ou invisible**, peut avoir un impact sur votre travail.

Ce statut, accordé par l'État, n'est pas une étiquette, mais un outil pour mieux vous accompagner dans votre parcours professionnel.

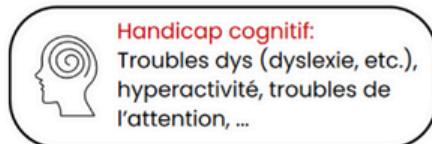
## 5-2 Qui peut être concerné?

On parle de handicap au travail lorsqu'une personne rencontre des difficultés dans l'exercice de son métier en raison de problèmes de santé. Il peut être d'origine professionnelle ou personnelle.

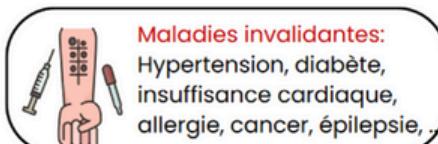
La RQTH s'adresse à toute personne dont une condition de santé rend certaines tâches professionnelles plus difficiles. Cela peut inclure :



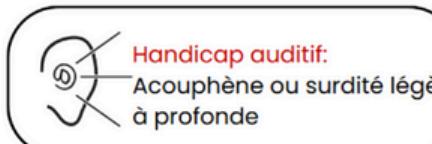
**Handicap visuel:**  
Myopie, presbytie, strabisme, rétinite,...



**Handicap cognitif:**  
Troubles dys (dyslexie, etc.), hyperactivité, troubles de l'attention, ...



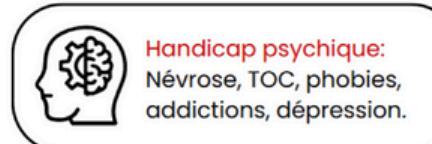
**Maladies invalidantes:**  
Hypertension, diabète, insuffisance cardiaque, allergie, cancer, épilepsie, ...



**Handicap auditif:**  
Acouphène ou surdité légère à profonde



**Handicap mental:**  
Trisomie 21, Syndrome X fragile



**Handicap psychique:**  
Névrose, TOC, phobies, addictions, dépression.



**Handicap moteur**  
Lombalgie, trouble musculo squelettiques, rhumatisme, malformation, paralysie, AVC, ...

## 5-3 Pourquoi faire une demande de RQTH?

Demander une RQTH, c'est accéder à des aménagements ou des aides qui facilitent votre quotidien professionnel, comme :

- Des horaires adaptés pour tenir compte de votre état de santé et/ou des temps dédiés pour vos examens médicaux.
- Des équipements spécifiques (chaise ergonomique, logiciels adaptés...)
- Un accompagnement personnalisé, que ce soit pour évoluer dans votre poste ou pour gérer des périodes plus difficiles.

De plus, ce statut permet à l'entreprise de mieux vous accompagner, en toute confidentialité, sans que cela soit un obstacle pour votre carrière.

## 5-4 Comment initier la démarche?

- **Exprimez votre besoin** : Parlez-en à votre médecin traitant pour évaluer si cela peut vous aider. Vous pouvez aussi échanger avec le référent handicap de l'entreprise ou une personne de confiance dans l'équipe RH. **Ideuzo vous propose en toute première démarche un autodiagnostic permettant d'évaluer votre éligibilité: cet auto diagnostic n'est qu'une toute première étape, votre situation devra bien sur être valider et confirmer par un professionnelle de santé.**
- Constituez un dossier : Avec votre médecin, remplissez le formulaire de demande (disponible en ligne <https://mdphenligne.cnsa.fr> ou auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées - MDPH).
- Envoyez votre dossier : Déposez-le auprès de la MDPH de votre département. La décision est généralement rendue en quelques mois.

### Un rappel important

Tout ce processus est strictement confidentiel : vous seul décidez si vous souhaitez informer votre employeur ou vos collègues. La RQTH est un outil pour vous permettre de travailler dans de meilleures conditions, pas une contrainte ni une obligation.

## 5-5 Votre parcours post obtention de votre RQTH

### On en parle, en toute confidentialité

- Nous vous proposons un entretien individuel avec votre référent handicap ou votre RH.
- Objectif : écouter vos besoins et envies, répondre à vos questions, décider ensemble de ce que vous souhaitez partager ou non autour de vous.
- Tout est confidentiel : c'est vous qui décidez.

### On regarde votre poste

- On analyse ensemble votre environnement de travail : bureau, outils, organisation, déplacements...
- On identifie ce qui fonctionne, ce qui peut être amélioré et les éventuels aménagements nécessaires.
- Si besoin, on mobilise des aides externes (Médecine du travail, AGEFIPH, FIPHFP...) pour vous accompagner.

### On met en place les aménagements

- Ensemble, on construit un plan personnalisé adapté à vos besoins.
- Les aménagements peuvent être matériels, organisationnels, horaires flexibles, télétravail, etc.
- On teste, on ajuste, jusqu'à ce que ça fonctionne vraiment.

### On accompagne votre manager et vos collègues

- Votre manager reçoit un petit brief pour mieux vous accompagner.
- Si vous le souhaitez, vos collègues peuvent être sensibilisés, pour travailler tous ensemble dans le respect et la bienveillance.

### On assure un suivi régulier

- Points de suivi à 3 et 6 mois pour vérifier que tout se passe bien.
- Votre plan peut évoluer si vos besoins changent.
- Et on reste attentif aux nouveautés pour toujours améliorer votre expérience au travail.

*Votre RQTH n'est pas une étiquette, c'est une clé pour travailler dans de bonnes conditions, être écouté et reconnu, tout en restant performant et épanoui.*

## 5-6 Le questionnaire d'auto-évaluation

Parce que le handicap n'est pas toujours visible, et qu'il ne se résume pas à une définition médicale, nous vous proposons un outil simple, rapide et confidentiel pour évaluer si vous pourriez être éligible à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

👉 Scannez le QR code ci-dessous pour accéder à un questionnaire d'auto-évaluation anonyme.



<https://forms.cloud.microsoft/e/6gKRtSQ5K7>

Il ne s'agit pas d'un diagnostic, mais d'un premier pas pour mieux comprendre vos droits et possibilités d'aménagement si un trouble de santé durable impacte votre quotidien professionnel.

**Prenez deux minutes pour vous, pour votre confort, pour votre avenir.**

Et si besoin, notre référent handicap est là pour en parler en toute confidentialité.