



ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 2024-2026 UES VISIATIV

AGRÉÉ PAR LA DDTES

Sommaire

- 1 **Présentation Visiativ**
- 2 **Engagements RSE & Expérience Collaborateurs**
- 3 **Etat des lieux 2024**
- 4 **Bilan 1^{er} Accord handicap 2021-2023**
- 5 **Nos plans d'actions & mesures**
- 6 **Le budget de l'accord**

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS

HANDICAPÉS 2024-2026





PRÉSENTATION VISIATIV

INTRODUCTION - AMBITION

—

Fière des résultats obtenus lors de notre premier accord, Visiativ souhaite renforcer sa politique handicap et pérenniser les évolutions des mentalités.

Notre 1^{er} accord nous a permis d'enclencher une dynamique positive et bienveillante sur le handicap.

Les différentes actions et sensibilisations ont créé un climat de confiance pour les collaborateurs, qui ont pris conscience que chez Visiativ, l'inclusion du handicap était une véritable valeur, portée par l'ensemble de l'entreprise et notamment de la Direction.

Lors du 1^{er} accord, nous avons débuté l'ascension de la montagne que représente le sujet du handicap : pas à pas, action après action, le chemin s'est dégagé et nous a permis de progresser rapidement. Fort de cette avancée, Visiativ veut poursuivre cette impulsion bénéfique qui profite à tous. Ce second accord handicap en est l'expression. Il doit nous permettre d'atteindre le sommet de la montagne : Avoir 6% de BOETH.



**ENGAGEMENTS RSE & L'EXPÉRIENCE
COLLABORATEURS ALL VISIATIV**

Nos engagements RSE



Entreprise engagée depuis sa création, Visiativ a fait de la Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) un axe fort de sa stratégie. A travers sa première feuille de route RSE (2020-2023), Visiativ a su montrer des engagements et objectifs précis, et s'attache aujourd'hui à accélérer ses ambitions pour répondre aux multiples enjeux de l'entreprise.

En effet, depuis la création de Visiativ, la RSE a toujours été au cœur de son ADN, et nous le réaffirmons aujourd'hui à l'heure de notre nouveau plan stratégique Shift 5 : parmi les volets clés, la RSE est considérée comme un levier de transformation pour nous et l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes : la société civile, la planète au sens large, nos collaborateurs actuels et futurs, nos clients, nos fournisseurs ainsi que nos investisseurs.

En lien avec ces derniers, nous agissons au quotidien en faveur du numérique responsable, de l'inclusion sociale, de l'égalité des chances et de la transition écologique

LES PARTENAIRES LIÉS AU HANDICAP

NOUVELLE ÈRE :

Partenaire principal de nos actions de formations et de sensibilisations à l'inclusion du handicap qui permet de changer le regard sur le handicap. Ces actions ont un fort impact grâce au formateur Jean-Baptiste HIBON. Signature de la Charte des Relations Humaines en Entreprise autour du handicap signée par Visiativ en 2019.

LIGUE HANDISPORT AURA :

Partenaire historique, Visiativ parraine Gaëtan CHARLOT (espoir de l'escrime fauteuil français) depuis 2019. Organisation de témoignages et d'ateliers de sensibilisation. Déplacement des collaborateurs pour soutenir Gaëtan et engagement des collaborateurs sur des événements tels que le Goalball, La Savoie court pour Handisport et le Festival Handi Neige. Gaëtan a été stagiaire durant 9 mois dans le cadre de ses études.

HANDICAP INTERNATIONAL :

Depuis 2022, Visiativ est partenaire d'Handicap International. En 2022 et 2023, nos alternants ont participé au HACKATHON de la Nuit de l'Innovation Solidaire. Un événement collaboratif majeur dans le domaine de l'innovation solidaire où étudiants et professionnels de la région lyonnaise se retrouvent pour mettre en action l'intelligence collective au profit des grandes causes humanitaires.

COURIR POUR ELLES :

Partenaire depuis 2019, Visiativ organise chaque année plusieurs actions dont Courir pour Elles et Bouger pour Elles. Lors d'octobre Rose, une sensibilisation au cancer du sein est proposée, mettant en lien la maladie, le handicap et la RQTH.



LES ÉVÈNEMENTS LIÉS AU HANDICAP

JOB DATING SPORT2JOB :

Organisé par Talentéo à la Parker Academy, des épreuves sportives accessibles autour du basket fauteuil et du e-sport, des ateliers ludiques et des rencontres conviviales ! Un évènement innovant en matière de recrutement de talents en situation de handicap.



RENOUVELLEMENT SIGNATURE CHARTE DE LA DIVERSITÉ :

Depuis 2022, Visiativ est signataire de la Charte de la Diversité dont nous avons renouvelé la signature en 2023.



FESTIVAL HANDIVAL AVEC L'ASSO AMIS FSH

Depuis 2018, Visiativ est partenaire de l'association Amis FSH. Depuis 2022, les collaborateurs s'engagent pour être bénévoles lors du festival HandiVal.



CONGRÈS NOUVELLE ÈRE :

Visiativ est partenaire du Congrès Nouvelle Ère. Depuis 2022, la Référente handicap intervient pour témoigner sur la politique handicap et les actions mises en place par Visiativ.



LES ÉVÈNEMENTS LIÉS AU HANDICAP

TROPHÉE RSE HANDICAP DU MEDEF :

En 2023, Visiativ a remporté le trophée RSE du MEDEF dans la catégorie Handicap « Activateur de sensibilisation et communication ». Ce trophée vient récompenser tout le travail réalisé sur l'engagement de Visiativ sur le sujet du handicap et nous en sommes très fiers!

TROPHÉE DU CLUB DES PARTENAIRES H+ SPORT

Visiativ est le 1^{er} signataire du Club des partenaires H+ Sport et a reçu un trophée remis par Sandrine Chaix pour récompenser ses 5 ans de partenariat fidèle et engagé lors du Gala de 2023.

SODD (SEMAINE DES OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE) :

Durant plusieurs semaines, Visiativ a sensibilisé ses collaborateurs aux ODD en organisant diverses actions, notamment une course solidaire avec des quiz sur le handicap au profit d'Handicap International : 344 participants, 19685 km parcourus et 10000€ reversés à HI.

ATELIER RRH AGEFIPH :

En 2022, Visiativ a eu le plaisir d'accueillir dans ses locaux l'atelier RRH de l'Agefiph « Comment piloter efficacement des actions handicap ». La Référente handicap a témoigné de sa situation de handicap invisible, de son rôle de Référente handicap et des actions mises en place chez Visiativ.



LES ÉVÈNEMENTS LIÉS AU HANDICAP



SEEPH (SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES) :

Chaque année, Visiativ sensibilise l'ensemble de ses collaborateurs durant la SEEPH. A travers des animations innovantes et percutantes, la Référente Handicap se déplace dans les agences afin de sensibiliser et faire changer le regard sur le handicap. Escape Game, immersion avec casques de Réalité Virtuelle, Quiz et jeux digitaux...



L'Expérience Collaborateurs ALL VISIATIV



Originall

is our DNA

Notre singularité depuis nos débuts : partager nos idées et progresser ensemble.

#Resonance
#Open Comex
#Actionnariat Salarié

Equall

to succeed

Ce qui nous rend différent est aussi important que ce que nous partageons : une expérience égale et inclusive pour tous.

#Diversité
#Inclusion
#Egalité

Inspirationall

to make an impact

Encourager nos collaborateurs à penser différemment afin d'impacter notre société, notre écosystème et l'environnement.

#Worklife
#CI'Hubs Collaborateurs

Potentiall

to aim higher

Offrir les ressources à chaque collaborateur pour grandir et développer son potentiel.

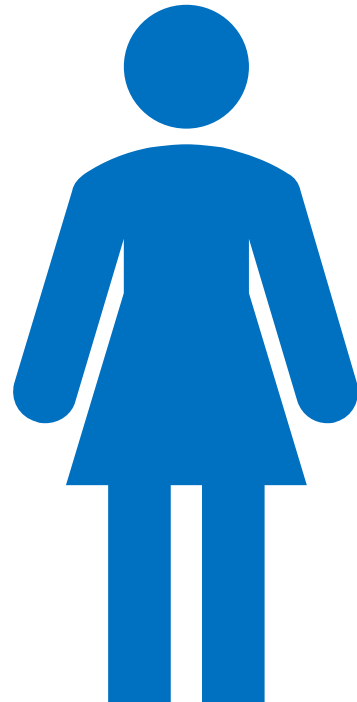
#OnBoarding
#Formation et Academy
#Graduate program
#Carrière et mobilité

ETAT DES LIEUX (AU 31/12/2023)

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE L'UES : 704 COLLABORATEURS (65% DE CADRES)



491 Hommes



213 Femmes



Moyenne d'âge 39 ans

Nos principaux métiers sont les suivants :

- Commerciaux,
- Consultants et formateurs,
- Informaticiens,
- Développeurs,
- ADV,
- Marketing et communication,
- Fonctions support (Comptabilité et contrôleur de gestion, RH & RSE, IT, Communication)



UES VISIATIV : 7 entités

—

Visiativ
SA

Visiativ
Solutions
Entreprise

Visiativ
Solutions

Visiativ
Software

IPorta

Kalista

Entreprise
Du Futur

ETAT DES LIEUX

Au 31/12/23, le taux d'emploi direct au sein de Visiativ est de 4,3% et le nombre de salariés RQTH sur l'UES est de 29



**34% DE FEMMES ET
66% D'HOMMES**



**ÂGE MOYEN : 44 ANS
ET ANCIENNETÉ
MOYENNE :
10 ANS**



**90% DE CDI ET
10% DE CONTRAT PRO
+ STAGE**



**TYPE DE POSTE
OCCUPÉ :
RH, DÉVELOPPEUR,
TECHNICIEN,
CONSULTING,
MARKETING, R&D**

Les collaborateurs en situation de handicap sont présents dans les sociétés suivantes :
Visiativ SA, Visiativ Software, Visiativ Solutions Entreprise, Visiativ Solutions, Kalista

BILAN 1^{er} ACCORD HANDICAP 2021-2023

1 PLAN D'EMBAUCHE



_ 100% des offres sur l'Agefiph avec mention que les postes sont ouverts à tous les talents

_ Participation à 10 Jobdating

_ 1 Dispositif Emploi Accompagné signé avec L'ADAPT

_ **EMBAUCHE** : 2 collaborateurs embauchés en 2021

3 collaborateurs embauchés en 2022

5 collaborateurs embauchés en 2023

TOTAL : 10 recrutements
: ajouter budget

sur un objectif de 11

2 PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



_ Réalisation de **24** aménagements de poste (5 en 2021 ; 8 en 2022 et 11 en 2023)

_ **30** personnes accompagnées dans leurs démarches de RQTH (4 en 2021 ; 12 en 2022 et 14 en 2023)

_ **13** RQTH reçues (2 RQTH reçues en 2021, 4 RQTH reçues en 2022 et 7 RQTH reçues en 2023)

_ **195** managers et recruteurs formés à l'inclusion du handicap (15 en 2021, 140 en 2022 et 40 en 2023)

3 PLAN DE FORMATION



_ Accueil de **3** stagiaires en situation de handicap (1 par an)

_ Arrivée de **3** alternants en situation de handicap (2 en 2021 et 1 en 2023)

_ Embauche d'alternants en CDI après leur contrat pro : 1 en 2022 et 1 prolongation de contrat pro en 2023 (présent depuis 2021)

_ **11** collaborateurs avec RQTH ont bénéficié d'une formation (1 en 2021, 6 en 2022 et 4 en 2023)

4 PLAN DE SENSIBILISATION COMMUNICATION



_ **365** collaborateurs sensibilisés à l'inclusion du handicap en 2023

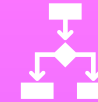
_ SODD : run solidaire appli Kiplin, quiz/jeux sur handicap + HI

_ Octobre Rose : Bouger Pour Elles + conférence

_ Participation événements Ligue Handisport

_ SEEPH : Tour de France pour animations en Réalité Virtuelle sur le handicap invisible : plus de **160 participants** + Jeu ludique digitale + Sensibilisation cancers masculins - Movember

BILAN FINAL



Taux d'emploi direct : 4,2% sur un objectif de 3%

Taux stagiaires/alternants : 10% sur un objectif de 6%

POUR COMEX : formations, sensi capitalisable puisque France entière ont pu en bénéficier

BUDGET : 120% du budget théorique de la contribution dépensé

TOTAL Dépenses : 247 118 €

TOTAL Contribution : 205 172 €

PLANS D'ACTION - NOS OBJECTIFS À ATTEINDRE À FIN 2026 :

Taux d'emploi
direct des
BOETH :

6 %

Taux de
stagiaires &
alternants :

6 %

100% des
collaborateurs
et managers
formés à
l'inclusion du
handicap

Les BOETH
bénéficient
d'une priorité
pour l'accès à
toute
formation

PLANS D' ACTIONS - NOS 5 MESURES



MESURES EN FAVEUR DE L'EMBAUCHE



MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN
DANS L'EMPLOI



MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION
ET DE L'INSERTION



MESURES EN FAVEUR DE LA COMMUNI-
CATION ET SENSIBILISATION



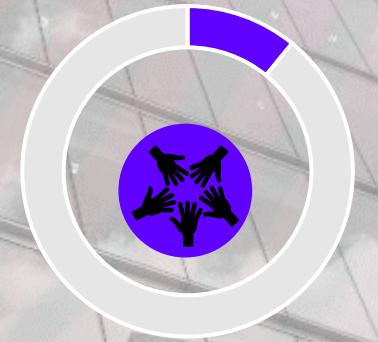
RELATIONS AVEC LE STPA (SECTEUR DU
TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ)

5 PLANS
D' ACTIONS

MESURES EN FAVEUR DE L'EMBAUCHE

- 100% des offres ouvertes aux collaborateurs en situation de handicap. Publication des offres sur le site de l'AGEFIPH et jobboards spécifiques avec mise en avant de notre politique handicap
- Formation spécifique pour les équipes en charge du recrutement afin d'adapter les techniques de recrutement à la prise en compte du handicap
- Participation à des salons et événements de recrutements de Personne en Situation de handicap (au moins 3 par an)
- Afin d'atteindre nos objectifs de recrutement, poursuite des partenariats avec les prestataires et cabinets de recrutements spécialisés (Kliff, JobinLive...)
- Accueil de stagiaires et alternants bénéficiaires de l'OETH : maintenir au moins 6% de stagiaires et alternants. Pour cela, poursuite et évolution des partenariats avec les écoles (SIMPLON)
- **OBJECTIFS DE RECRUTEMENT** : minimum 15 recrutements de Personne en Situation de Handicap sur 3 ans répartis entre CDI, CDD, alternants et stagiaires avec un objectif de maintenir au moins 6% d'alternants et stagiaires

Concrétise l'engagement de Visiativ à faire progresser son taux d'emploi de collaborateurs en situation de handicap



Objectif : Taux d'emploi = 6% et 6% alternants/stagiaires

MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- **Aménagements au poste de travail** : équipements individuels adaptés, télétravail, transport, horaires, ... Le médecin du travail sera systématiquement associé et les aménagements de postes seront réalisés sur la base des préconisations qu'il fera. Le cas échéant, des experts feront une étude préalable sur le plan de faisabilité de l'aménagement.
- **Suivi spécifique** des collaborateurs en situation de handicap par la Référente handicap, dans l'objectif de pérenniser leur emploi. Dans la mesure du possible et avec l'accord du collaborateur, les managers seront informés et impliqués dans les recherches de solutions.
- **Absences rémunérées** : les bénéficiaires du présent accord pourront prendre leurs rdv et examens médicaux en lien avec leur handicap sur leur temps de travail, sur justificatif (dans le bon déroulement du service et manager prévenu).
- **Formation** du manager et l'équipe du collaborateur qui déclare une RQTH, avec son accord et en fonction des besoins.
- Mise en place de **mesures de repérage** des situations de handicap : arrêts maladie longue durée, perlés (arrêts intermittents de courte durée), inaptitude.
- **Encourager et accompagner les démarches de RQTH** : la Référente handicap aidera les collaborateurs dans l'intégralité de leurs démarches de RQTH, du conseil à la rédaction du dossier... sur le temps de travail.

Illustre la volonté de Visiativ de permettre aux collaborateurs RQTH de conserver leur emploi

Nouveaux dispositifs d'aide :

- * pour les salariés seniors avec une RQTH depuis au moins 10 ans : prise en charge des cotisations retraite à taux plein (sur les 5 dernières années, pour les temps partiels à max 80% prescrits par le médecin du travail) ;
- * pour les salariés avec une RQTH : afin d'inciter les salariés à effectuer leurs démarches de RQTH ainsi que pour aider les salariés avec RQTH dans leur quotidien et faciliter l'équilibre vie pro/perso, ils bénéficient de 600€ par an sous forme de Chèques Emploi Service Universel (CESU), financés à 100% par Visiativ.

MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION

INSERTION :

- **Adaptation aux postes de travail** : Aménagements et accessibilité au sens large du terme : accès aux équipements, à l'information, à l'usage, à la sécurité, à l'accessibilité numérique...
- **Accompagnement des managers et de leurs équipes** selon les situations et les besoins (sensibilisation, formation, fiches pratiques...). Informations de l'équipe intégrant le collaborateur en situation de handicap, sous réserve de son accord, afin de créer un environnement favorable pour l'accueil et l'intégration du collaborateur. ACADEMY/module LinkedIn learning (accès formation inclusif)

FORMATION :

- Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une priorité pour l'accès à toute formation (technique, développement personnel, adaptation à un nouveau poste, acquisition de compétences...) leur permettant de monter en compétences. Formations à la demande en fonction des besoins, qui donneront lieu, si nécessaire, à des adaptations en fonction du handicap du collaborateur concerné afin de rendre possible l'accès aux sessions de formation (accès aux locaux, à l'hôtellerie, adaptation des horaires, supports pédagogiques adaptés, e-learning ...).
- **Formation des acteurs internes** : afin d'avoir une meilleure connaissance de la politique handicap et du handicap en général, les managers, le service RH, le CSE seront formés par notre partenaire Nouvelle Ere.

Permettre à la fois l'insertion, la formation, la professionnalisation et le développement des compétences des collaborateurs en situation de handicap

Objectif : 100% des managers, Recruteurs, RH formés au handicap

MESURES EN FAVEUR DE LA SENSIBILISATION & COMMUNICATION

- **Promotion de l'accord handicap** : conscient de l'importance d'une politique de sensibilisation en direction des salariés et du management, différentes actions seront menées afin que l'image du handicap ne soit plus perçue de manière négative et contraignante : présentation du présent accord au CODIR et managers ; diffusion d'une synthèse de cet accord à tous les collaborateurs
- **Sensibilisation** : les actions seront, dans la mesure du possible, diversifiées dans leur forme, leur contenu et les lieux de réalisation : ateliers de mise en situation, jeux ludiques, conférences/témoignages, handisport (avec notre partenaire Ligue Handisport AURA), modules de formations digitales, newsletters, actus intranet, dates clés comme la SEEPH, la SODD... Mettre à disposition via l'intranet des fiches pratiques à l'attention des managers, des recruteurs et des collaborateurs en situation de handicap pour qu'ils puissent identifier les interlocuteurs, les mesures de compensation possibles, les processus...
- **Communication externe** : savoir-faire et faire savoir. Volonté de faire connaître notre engagement via différents canaux : participation à des événements dédiés ; com réseaux sociaux ; présentation des dispositifs de l'accord aux médecins du travail par la Référente handicap

Déconstruire les préjugés et représentations sur le handicap afin de permettre une meilleure compréhension et favoriser les démarches de RQTH

Objectif : 100% des collaborateurs sensibilisés au handicap

RELATIONS AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ (STPA)

—

- Conscient de l'utilité sociale du secteur du travail protégé et adapté, VISIATIV souhaite s'engager, dans le cadre de sa politique RSE et en fonction des opportunités réelles offertes par ce secteur, à lui confier chaque année un volume de travaux et d'achats de prestations comme la restauration...
- Grâce à l'implication de notre nouvelle Direction Achats Durables : La Direction des Achats Durables est sensibilisée à l'importance du développement des relations avec le STPA et intégrera ainsi les acteurs du STPA à chaque appel d'offres.

Poursuivre les efforts engagés par Visiativ dans le cadre de la responsabilité sociétale et environnementale

COORDINATION, ANIMATION ET PILOTAGE DE L'ACCORD

➤ La politique Handicap est déployée par la Référente Handicap, sous le contrôle de la Directrice des Ressources Humaines et du COMEX, en collaboration avec l'ensemble du service RH et les membres du CSE.

Ses missions sont les suivantes :

- Animer et coordonner l'accord, tant en interne qu'en externe ;
- Déployer les actions en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés prévues dans le cadre de l'Accord ;
- Informer, communiquer et sensibiliser sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal, et le contexte de l'emploi des personnes handicapées ;
- Accompagner, orienter et conseiller l'ensemble des collaborateurs (salariés handicapés, managers...) et les différentes parties prenantes à l'accord ;
- Assurer le reporting auprès de la DRH et de la Commission Handicap

➤ Commission de suivi : elle est composée de la Référente Handicap, de la Responsable juridique & relations sociales et des membres du CSE. Elle se réunit au moins 1 fois par an

Suivre les actions et les objectifs et en faire le bilan