



KNAUF INDUSTRIES : TOUS ENGAGÉS AU QUOTIDIEN

Dans le cadre de sa démarche RSE, Knauf Industries porte des engagements en faveur de la diversité et de l'inclusion. À ce titre, l'entreprise mène plusieurs actions sur le sujet du handicap. Sophie Sissler, chargée de projets Marketing Corporate, Communication et RSE et Fanny Muhr, chargée de mission RH et également salariée en situation de handicap, témoignent.

Laura Soligny

Consultante en Développement des Compétences, Polyvia



Sophie Sissler

Chargée de projets Corporate Marketing, Communication et RSE

Fanny Muhr

Chargée de mission RH

Knauf Industries est la division du groupe Knauf spécialisée dans l'emballage, les pièces techniques et l'isolation à base de polymères. Elle compte plus de 2000 salariés dans 8 pays.

Pourquoi la division Knauf Industries a-t-elle souhaité s'engager dans une démarche RSE et quelle est la place du handicap dans cette démarche ?

En tant qu'industriel implanté dans plusieurs pays, s'engager dans une démarche RSE est devenu un impératif. En adhérant au Global Compact des Nations Unies en 2019, nous nous sommes engagés à respecter 10 principes regroupés au sein de quatre thèmes fondamentaux : les droits de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces thèmes sont intégrés à la culture de Knauf Industries au travers de nos valeurs, de notre Code de conduite et de la feuille de route qui définit les priorités de notre démarche RSE.

Nous avons construit notre Politique Sociale autour de 5 piliers :

- Pilier 1 : santé et sécurité
- Pilier 2 : diversité et inclusion
- Pilier 3 : conditions de travail, engagement et bien-être
- Pilier 4 : embauche et développement des compétences
- Pilier 5 : mobilité et carrières

Nous publions chaque année un rapport RSE afin de mesurer nos progrès dans chacun de ces domaines.

Comment ces engagements en lien avec le handicap se traduisent-ils au sein de votre entreprise ?

En France, Knauf Industries compte 35 salariés en situation de handicap sur environ 720 salariés.

Le sujet reste toutefois relativement tabou d'autant qu'une majorité des handicaps sont invisibles. La communication reste personnelle et chacun décide de communiquer ou non sur son handicap.



En termes d'actions, nous menons chaque mois et sur chaque site, des campagnes de sensibilisation aux différents handicaps. Aussi, nous faisons appel à des entreprises locales adaptées pour des prestations de sous-traitance : achats de fournitures, entretien d'espaces verts, emballage et conditionnement.

Nous indiquons sur toutes nos offres d'emploi que tous nos postes sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

Nous avons fait évoluer notre dossier d'information des nouveaux arrivants afin de leur laisser la possibilité de nous indiquer un éventuel handicap. Chaque nouvel arrivant signe notre Code de conduite et s'engage ainsi à respecter les principes de non-discrimination.

De plus, chaque année, Knauf Industries offre la possibilité à ses salariés de faire don de leurs RTT à des associations en faveur du handicap ou de manière plus large, en lien avec la santé. Les associations sont choisies parmi les propositions de nos salariés.

Par exemple, en France, nous avons participé à l'achat d'équipements onéreux pour soutenir une association créée par un salarié avec un enfant en situation de handicap.

Comment accompagnez-vous les salariés en situation de handicap ?

Nous avons tout d'abord nommé un référent handicap au sein de la division, pour l'ensemble du périmètre France. Nous avons aussi noué un partenariat avec un prestataire d'assistance sociale afin d'accompagner les collaborateurs qui le souhaitent dans le montage de leur dossier RQTH*.

Nous mettons également en place des actions de formation ou d'aménagement avec l'achat de matériel adapté (sièges de bureaux, bureaux modulables en hauteur, casque audio ...). Nous sollicitons CAP EMPLOI ou des ergonomes sur ces sujets.

Enfin, nous sommes en cours de réalisation d'un nouveau programme de formation à l'attention de nos managers nommé LMX « Line Manager Excellence ». Le module Recrutement intègre notamment la sensibilisation à l'inclusion, la diversité, l'équité ainsi que les critères de discrimination.

Fanny, vous êtes vous-même en situation de handicap. Quel est votre regard sur ce sujet ?

Personnellement, je comprends la réticence de certaines personnes à ne pas en parler et notamment le souhait de ne pas « rentrer dans une case ». Bien que non visible, mon handicap fait partie de moi mais ne me définit pas.

Mon handicap a été abordé naturellement pendant mon entretien de recrutement car je me suis sentie dans une relation de confiance.

Arrivée en février 2022, j'en parle à présent plus librement avec les autres collaborateurs qui disent se sentir « moins seuls » et trouvent en moi une oreille complice.

Avez-vous monté un dossier de RQTH* ?

J'ai monté un dossier de RQTH* dans une démarche d'anticipation car mon handicap m'amène à avoir des rendez-vous médicaux réguliers. Je n'ai pas besoin d'aménagement de poste mais plutôt d'aménagement d'horaires parfois.

Cette démarche peut paraître longue et complexe mais comme je suis passée par là, je peux partager mon expérience. Il faut savoir que des professionnels répondent présents pour aider les salariés qui le souhaitent. La RQTH* peut permettre une adaptation du poste et/ou du temps de travail, mais aussi de bénéficier de matériel ou de formations.

Chez Knauf Industries, notre charte télétravail prévoit d'ailleurs plus de jours pour les salariés en situation de handicap.

Que pouvez-vous conseiller aux entreprises qui souhaitent développer une démarche d'accompagnement du handicap ?

Prendre en compte la thématique du handicap, c'est aussi un moyen de se différencier et de développer son attractivité. Bien sûr, l'employeur doit favoriser un climat de confiance et avoir la capacité de s'adapter.

Mon conseil est de se renseigner sur les aides financières et « humaines » (associations et partenariats locaux) qui sont à disposition des entreprises.

Le sujet du handicap peut faire peur lorsqu'il est méconnu, c'est pourquoi il faut prendre le temps d'en discuter, d'expliquer et de rassurer. Par exemple, profiter des moments d'échanges lors des entretiens annuels avec son manager.

Il faut créer de l'échange régulier et multiplier les canaux de communication sur ce sujet pour le déstigmatiser et le rendre plus accessible.

* RQTH = reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé