Démarche handicap à l'international,
mode d'emploi

TotalEnergies

Sommaire

Édito
—
P. 04

1

Recruter
—
P. 06 - P. 13

2

Sensibiliser
—
P. 14 - P. 19

3

Maintenir en emploi
—
P. 20 - P. 25

4

Rendre accessible
—
P. 26 - P.32

La Confidentialité
—
P. 33

Contacts et ressources
—
P. 34

Édito

TotalEnergies porte une démarche handicap ambitieuse dans ses filiales à l'international.

Présent dans 130 pays, fort de près de 90 000 salariés, engagé de longue date en France sur le sujet du handicap, TotalEnergies décide en 2018 de porter une démarche ambitieuse en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans ses filiales à l'international.

Cet engagement se traduit par la signature par Patrick Pouyanné de la Charte Entreprise et Handicap et l'adhésion au réseau mondial Global Business Disability Network de l'OIT.

Cette signature dynamise la qualité d'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en cohérence avec les valeurs respect de l'autre et force de la solidarité de la Compagnie. Elle renforce sa politique globale en matière d'égalité des chances et de non-discrimination et s'inscrit dans une démarche de progrès adaptée à chaque entité.

Enjeu de développement durable, les démarches handicap se déclinent au sein des stratégies RSE en lien fort avec les cultures locales. La définition du handicap donnée par l'OIT et les principes de la Charte permettent un déploiement local sur la base de fondamentaux communs à tous.

Les dix principes qui composent la Charte Entreprise et Handicap de l'OIT offrent un référentiel fort et simple pour la mise en œuvre de politiques et de pratiques de non-discrimination, d'accès et de maintien dans l'emploi, d'accessibilité et de respect de la confidentialité, en pleine cohérence avec le programme *Care Together by TotalEnergies* qui vise à faire de la Compagnie une entreprise où il fait bon vivre.

Christine Hamot
Responsable Mission Handicap TotalEnergies

Ce Guide Métier pose les bases d'une première approche, avec pour objectif de faciliter l'appropriation du sujet par les Référents D&I des entités inscrites dans cette dynamique.

Préambule

Dix principes composent la Charte Entreprise et Handicap de l'OIT signée par TotalEnergies.

❶ Respect et promotion des droits

« Promouvoir et respecter les droits des personnes handicapées en menant des actions de sensibilisation et en luttant contre les préjugés et les stéréotypes auxquels elles font face. »

❷ Non-discrimination

« Développer des politiques et des pratiques qui protègent les personnes handicapées contre tous les types de discrimination. »

❸ Égalité de traitement et des chances

« Promouvoir l'égalité de traitement et des chances pour les personnes handicapées au moyen d'aménagements raisonnables dans l'accompagnement de l'ensemble du parcours professionnel et en ce qui concerne toutes les autres conditions d'emploi. »

❹ Accessibilité

« Rendre progressivement les locaux, ainsi que les moyens de communication avec le personnel de l'entreprise, accessibles à tous les employés handicapés. »

❺ Maintien dans l'emploi

« Prendre les mesures adéquates pour permettre aux personnes qui deviennent handicapées alors qu'elles sont déjà employées par l'entreprise de conserver ou de retrouver un emploi. »

Organisation internationale du Travail

❻ Confidentialité

« Respecter la confidentialité des renseignements personnels concernant les personnes handicapée. »

❼ Prise en compte de tous les types de handicap

« Prendre en compte les besoins des personnes ayant un handicap, y compris intellectuel ou psychosocial, qui éprouvent des difficultés particulières à accéder au marché du travail. »

❽ Partenariats

« Promouvoir l'emploi des personnes handicapées auprès des partenaires commerciaux et des autres entreprises, et collaborer avec les réseaux nationaux d'entreprises et d'employeurs actifs dans le domaine du handicap, ainsi qu'avec les organisations qui œuvrent à la promotion des droits des personnes handicapées. »

❾ Évaluation des politiques et pratiques

« Examiner périodiquement l'efficacité des politiques et des pratiques d'intégration des personnes handicapées au sein de l'entreprise. »

❿ Reporting et partage des bonnes pratiques

« Présenter des rapports sur les efforts déployés par l'entreprise pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées auprès de toutes les parties prenantes, et partager l'information et les expériences avec les membres du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT. »

TotalEnergies
TotalEnergies

1

Recruter

Principe OIT Déploiement

Les parties prenantes expriment des attentes fortes en matière de RSE.

Le recrutement de personnes en situation de handicap représente désormais un enjeu majeur à l'échelle internationale.

Les compétences et les talents sont indépendants du handicap et chaque individu peut contribuer de manière significative au succès d'une organisation. Les employeurs sont donc encouragés à dépasser les stéréotypes et à offrir des opportunités équitables à chacun.

Cette approche inclusive ne se limite pas à une région ou à un pays, mais se déploie dans une perspective globale, où la diversité est perçue comme une richesse et un atout pour la croissance et l'innovation des entreprises.

PRINCIPE N°3 : Égalité de traitement et des chances

« Promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour les personnes handicapées au moyen d'aménagements raisonnables à toutes les étapes de leur association avec l'entreprise : lors du recrutement ; sur le lieu de travail ; pendant les périodes d'apprentissage et de formation ; pour le maintien du lien d'emploi ; dans l'accompagnement du parcours professionnel ; et en ce qui concerne toutes les autres conditions d'emploi. »

Organisation internationale du Travail

Pourquoi recruter une personne en situation de handicap ?

Recruter une personne en situation de handicap represente plusieurs enjeux pour l'entreprise.

MANAGEMENT
- Renforcer la capacité d'accepter et de gérer les situations particulières.
- Intégrer de nouveaux modèles de management.

POLITIQUE
- Fédérer le collectif autour d'un projet porteur de sens.
- Impliquer les partenaires sociaux dans une démarche consensuelle.

RESSOURCES HUMAINES
- Accéder à de nouveaux viviers de candidats.
- Développer les talents.
- Créer des partenariats Ecoles et Universités.
- Assurer une équité professionnelle pour tous.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE
- Renforcer l'intégration de publics plus fragiles.
- Élargir le champ de la RSE en lien avec les Objectifs de Développement Durable de l'ONU.
- Mobiliser en interne sur un thème de solidarité.

IMAGE

- Développer une image positive en interne comme en externe.
- Renforcer l'attractivité de la marque employeur.
- Fierté d'appartenance.

INNOVATION

- Créer de nouveaux produits et services.
- Développer de nouveaux modes d'organisation et de collaboration.

PRÉVENTION

- Aménager les postes / améliorer les conditions de travail.
- Réduire les cas d'inaptitudes.
- Prévenir les risques de contentieux (litiges pour discrimination).

Boîte à outils : recrutement, comment s'y prendre ?

L'entretien d'embauche d'une personne en situation de handicap se mène avec certains points d'attention.

LES ATTITUDES À ADOPTER PENDANT L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Comme pour tout candidat, l'entretien d'embauche d'une personne en situation de handicap a pour objectif de vérifier qu'elle possède les compétences requises pour le poste à pourvoir.

Il se mène donc de la même manière, avec quelques points d'attention :

❶ Faciliter l'entretien

Par exemple, si un candidat vous prévient d'une situation de surdité, proposez-lui de venir accompagné d'un interprète en Langue des Signes.

Si le candidat déclare sa situation de handicap avant l'entretien, demandez-lui si des aménagements sont nécessaires. Même si le handicap déclaré est invisible, précisez avec lui ses besoins matériels et organisationnels.

❷ Bien faire comprendre les attendus du poste

Assurez-vous que le candidat comprenne bien les attendus du poste. Reformulez si nécessaire.

❸ Proposer éventuellement une visite sur site

En particulier en cas de handicap moteur.

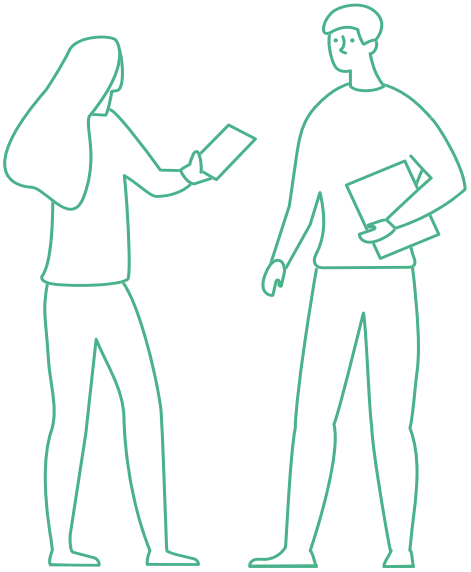
OSER POSER DES QUESTIONS

Pendant l'entretien, posez toutes les questions utiles pour bien comprendre les besoins spécifiques du candidat et évaluer les aménagements raisonnables à mettre en place pour une intégration

réussie. Posez ces questions avec tact et respect, en vous concentrant sur les compétences et l'expérience du candidat par rapport au poste proposé. Créez un dialogue ouvert où le candidat puisse partager ses besoins sans crainte de discrimination.

> **Encouragez le candidat à parler de son handicap - la transparence et le dialogue vous permettront de trouver les solutions les plus adaptées.**

Cette approche transparente favorise l'équité du processus de recrutement et contribue à bâtir une culture d'entreprise inclusive et accueillante pour tous.



QUELQUES CONSEILS

À FAIRE

- Concentrez vos questions sur les aptitudes et compétences requises par le poste.
- Décrivez précisément le contenu du poste et demandez clairement au candidat ce dont il a besoin, les aménagements éventuels à mettre en place.
- Intéressez-vous aux difficultés rencontrées et aux aménagements mis en place dans les emplois précédents.
- Quelle que soit la nature du handicap et son impact sur l'aptitude au poste, menez vos échanges de façon respectueuse et professionnelle.
- Communiquez clairement les raisons d'un éventuel refus.

À NE PAS FAIRE

- Ne posez pas de questions personnelles sur les circonstances, l'origine et la nature du handicap.
- Ne soyez pas excessivement empathique : gardez un certain degré de détachement afin d'analyser la situation de manière objective.
- Ne faites pas de suppositions. Certaines pathologies sont très visibles, d'autres complètement invisibles. Ne cherchez pas à « deviner » de quelle pathologie il s'agit.
- Excluez toute communication condescendante ou au contraire compassionnelle.
- Ne laissez pas le candidat sans réponse.

TROIS NIVEAUX D'INFORMATION

❶ Le handicap du candidat est connu AVANT l'entretien d'embauche

Vous pouvez conduire un rapide entretien téléphonique de préqualification afin de confirmer les compétences requises, clarifier les motivations du candidat et demander les besoins spécifiques au regard du processus de recrutement (ex : accessibilité du lieu d'entretien).

❷ Le handicap du candidat est révélé PENDANT l'entretien d'embauche

Vous pouvez demander au candidat de l'expliquer en termes de conséquences sur son activité professionnelle ainsi que les éventuels aménagements dont il aurait besoin.

❸ Le candidat n'a donné aucune information sur son handicap et pourtant …

Tout candidat reçu en entretien peut être porteur d'un handicap (80 % des handicaps sont invisibles). Vous pouvez mettre en avant les valeurs de l'entreprise en termes d'intégration et donner en exemple certaines initiatives en faveur des personnes en situation de handicap.

Quel que soit votre niveau d'information, lors de l'entretien, adressez-vous au candidat de façon factuelle, claire et objective.

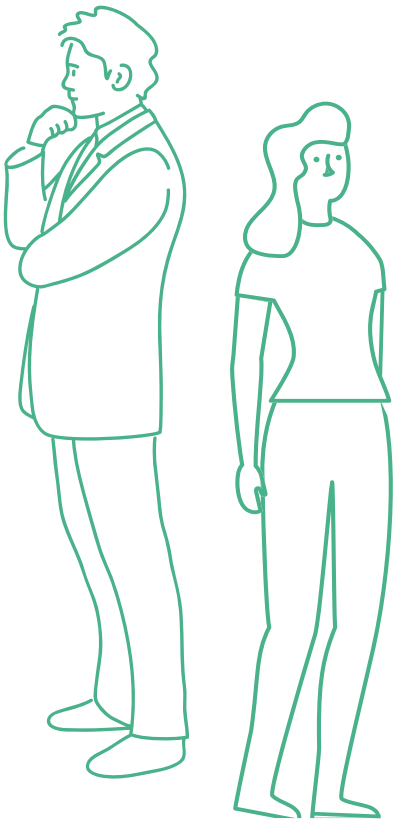
Ne centrez pas votre discours autour du handicap mais bien autour de son parcours professionnel et de ses modalités d'intégration au travail.

NB : il est formellement interdit de poser des questions à caractère médical, ni par écrit ni par oral.

SE DÉTACHER DES CLICHÉS

Chaque personne, en situation de handicap ou non, possède des formations, compétences et expériences uniques qui déterminent sa capacité à occuper certains postes.

Les recruteurs doivent éviter les raisonnements trop linéaires qui peuvent être discriminatoires. Ainsi, plutôt que de se fier à des stéréotypes, il est essentiel de reconnaître la diversité des talents et de créer des opportunités adaptées à chacun.



Une fois la personne recrutée, le Référent Handicap a un rôle essentiel à jouer pour faciliter son intégration :

- Organiser un « Onboarding » découverte de l'entreprise, du service et du métier comme pour tous les nouveaux embauchés.

- S'assurer que notes, manuels, règlements, procédures, en particulier HSE, sont communiqués dans un format accessible.

- Avec l'accord de la personne concernée, une sensibilisation au handicap peut être proposée à l'équipe pour faciliter la compréhension des besoins spécifiques de leur collègue.

2

Sensibiliser

Principe OIT Déploiement

La sensibilisation au handicap constitue un élément clé pour bâtir une culture d'entreprise inclusive.

Le handicap ne se limite pas à une condition physique ou mentale, c'est une question de société qui concerne chacun d'entre nous, directement ou indirectement.

Il est nécessaire de former chaque collaborateur à la diversité des handicaps et à la manière dont nous pouvons tous contribuer à un environnement de travail accueillant et adapté.

Dans ce chapitre nous aborderons les préjugés courants, partagerons des témoignages inspirants et proposerons des actions simples mais efficaces pour changer notre regard sur le handicap et enrichir notre vie professionnelle collective.

PRINCIPE N°1 : Respect et promotion des droits

« Promouvoir et respecter les droits des personnes handicapées en menant des actions de sensibilisation et en luttant contre les préjugés et les stéréotypes auxquels elles font face. »

Organisation internationale du Travail

Idées reçues versus faits

Sensibiliser contribue à une meilleure intégration des personnes en situation de handicap.

Sensibiliser les collaborateurs au handicap permet de développer l'attention portée aux autres, de créer un environnement de travail inclusif où les compétences de chacun sont reconnues et valorisées, et de changer le regard sur le handicap en entreprise.

Certaines personnes peuvent ne pas comprendre l'intérêt d'une telle approche par méconnaissance du sujet ou du fait d'une sensibilisation insuffisante aux enjeux liés au handicap.

Les représentations sociales et culturelles du handicap varient fortement selon les pays. Ces perceptions impactent directement la qualité d'intégration professionnelle des personnes concernées.

C'est pourquoi il est important de communiquer sur les bénéfices de l'inclusion et de l'accessibilité pour tous.

IDÉES REÇUES	FAITS
Les personnes en situation de handicap représentent une petite minorité de personnes, ce n'est donc pas vraiment une question de société !	1 personne sur 7 dans le monde présente un handicap, soit 15 % de la population mondiale (1 milliard de personnes !), dont 80 % sont en âge de travailler.
À première vue, il est facile de dire si une personne présente un handicap.	80 % des handicaps sont invisibles - il se peut donc qu'un de vos collègues soit concerné sans que vous le sachiez.
Il n'y a personne en fauteuil roulant dans mon entité, il n'y a donc pas de personne en situation de handicap dans mon effectif.	Le fauteuil roulant ne représente que 2% des situations de handicap.
Le handicap ne me concerne pas !	85 % des handicaps surviennent à l'âge adulte et 1 handicap sur 2 survient après 50 ans ... Vous pourriez un jour être concerné.
Le handicap est permanent.	Le handicap peut être temporaire (ex : cancer).
Les personnes en situation de handicap sont courageuses et extrêmement motivées.	Certaines le sont et d'autres non, tout comme les personnes qui ne sont pas en situation de handicap ! Méfiez-vous des stéréotypes « positifs » qui peuvent engendrer des attentes exagérées !

Boîte à outils : comment sensibiliser ?

La sensibilisation est un processus de long-terme. Varier le fond et la forme permet de toucher un maximum de collaborateurs.

❶ RESSOURCES INTERNES

- Le SharePoint de la Mission Handicap est ouvert à tous, avec un volet International : vous y trouverez divers supports (vidéos, replays) et un kit handicap.
- Le Guide « Le tour du monde du Handicap » de TotalEnergies, que vous trouverez également dans le SharePoint de la Mission Handicap.

❷ RÉSEAU INTERNE

- Les Coordinateurs Handicap des branches.

❸ FORMATION

- Un module digital disponible sur Lizzy « Déconfinons le handicap » / « Unlocking Disability ».
- Les Cordées Handimanagers (anglais et français).

❹ PARTENARIATS

- Invitez des associations locales œuvrant dans le champ du handicap (journées portes ouvertes ...) pour intervenir auprès des salariés.
- Organisez des conférences inspirantes et des webinaires thématiques avec des experts ou des personnalités reconnues.

saft
TotalEnergies

3

Maintenir en emploi

Principes OIT Déploiement

Le maintien en emploi concrétise une démarche inclusive, source de diversité en milieu professionnel.

Il désigne les démarches et les actions mises en place pour permettre aux personnes en situation de handicap de continuer à travailler dans de bonnes conditions, malgré les éventuelles limitations liées à leur handicap.

Cela peut inclure des aménagements de poste, des formations adaptées, ou encore un accompagnement spécifique pour faciliter l'activité professionnelle et l'évolution de carrière de ces personnes. Ces aménagements visent à compenser les conséquences du handicap et à en réduire les désavantages en milieu professionnel.

Le maintien dans l'emploi vise à préserver la santé physique et mentale des salariés, tout en permettant à l'entreprise de bénéficier de leur expérience et de leurs compétences.

PRINCIPE N°2 : Non-discrimination

« Élaborer des politiques et des pratiques qui protègent les personnes handicapées contre tous les types de discrimination. »

PRINCIPE N°5 : Maintien dans l'emploi

« Prendre les mesures adéquates pour permettre aux personnes qui deviennent handicapées alors qu'elles sont déjà employées par l'entreprise de conserver ou de retrouver un emploi. »

Organisation internationale du Travail

Au coeur d'une démarche handicap

Toutes les filiales sont tenues de réaliser des adaptations pour un collaborateur ou un candidat en situation de handicap dans la mesure où ces aménagements sont jugés « raisonnables ».

Véritable levier du maintien en emploi, les aménagements dits « raisonnables » éliminent ou réduisent au minimum les contraintes subies par les personnes en situation de handicap. Il s'agit de modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas une charge disproportionnée pour l'entreprise, afin d'assurer à tous un accès équitable à l'emploi et une pleine participation à la vie de l'entreprise.
Pour réduire ou neutraliser les conséquences du handicap, vous pouvez agir soit au niveau de la personne, soit au niveau de l'environnement.

QUE DIT LA LOI ?

- En mai 2023, le Secrétariat de l'ONU a élaboré des Lignes directrices relatives aux aménagements raisonnables (www.policy.un.org)

- La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 établissent l'obligation d'aménagement raisonnable.

À SAVOIR

Toutes les situations de handicap ne nécessitent pas un aménagement de poste !

Les aménagements raisonnables doivent être analysés au cas par cas, en tenant compte des besoins spécifiques de chaque personne après avis du médecin référent.

Boîte à outils : l'aménagement de l'environnement de travail

L'aménagement combine plusieurs modalités.

ORGANISATION

Horaires flexibles / aménagement du temps de travail, absences autorisées pour soins médicaux, télétravail périodique de réadaptation, etc.

COACHING

Mentorat, sensibilisation des équipes, coaching, soutien humain, bilan des acquis de l'expérience, bilan de compétences, etc.

ASPECTS TECHNIQUES / PHYSIQUES

Équipement spécifique, accès pour fauteuil roulant, fauteuil ergonomique, appareil auditif, adaptation de l'accessibilité aux outils informatiques, transports adaptés, etc.

FORMATION ET ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Évaluation des compétences, recyclage, formation à l'utilisation d'un nouveau logiciel, etc.

L'aménagement doit être raisonnable, c'est-à-dire viable, réaliste et proportionné pour l'ensemble des parties concernées (personne en situation de handicap, collègues, manager, ...).

Selon l'OIT et dans de nombreux pays, un aménagement raisonnable en fonction du handicap constitue un droit pour le salarié.

Réaliser des aménagements en fonction du handicap ne constitue pas un acte de discrimination positive ! Ce n'est pas un avantage mais une réduction d'un désavantage :

- Réaliser des aménagements pour un collaborateur en situation de handicap favorise l'égalité des chances.

- Cela consiste à compenser les conditions de travail de ces collaborateurs pour qu'elles se rapprochent davantage de celles des collaborateurs qui ne sont pas en situation de handicap.

À SAVOIR

La plupart des situations de handicap au travail ne nécessitent pas de mesure de compensation techniques / physiques*.

58% des ajustements de l'environnement de travail des personnes souffrant d'un handicap n'entrainent aucun coût**.

ÉGALITÉ : ne prend pas en compte les conséquences liées au handicap.

ÉQUITÉ : prend en compte les besoins spécifiques afin de réduire les désavantages liés au handicap.

* Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)
** US Job Accomodation Network

4

Rendre accessible

Principe OIT Déploiement

L'accessibilité des locaux reste un critère décisif d'accueil et d'intégration bien connu des employeurs. L'accessibilité numérique renouvelle et élargit les enjeux d'inclusion.

L'accessibilité numérique, c'est rendre possible l'accès à l'information et aux fonctionnalités numériques aux personnes en situation de handicap. Elle est indispensable pour permettre aux personnes en situation de handicap de bénéficier des mêmes services et informations que les autres utilisateurs. Elle implique la conception de produits numériques et de contenus compréhensibles et utilisables par tous, en tenant compte des besoins spécifiques liés aux différentes formes de handicap.

L'accessibilité numérique, c'est suivre un ensemble de règles et bonnes pratiques permettant d'assurer l'accessibilité des supports numériques à toutes et tous, que ce soit via l'utilisation de technologies d'assistance ou non.

PRINCIPE N°4 : Accessibilité

« Rendre progressivement les locaux, ainsi que les moyens de communication avec le personnel de l'entreprise, accessibles à tous les employés handicapés. »

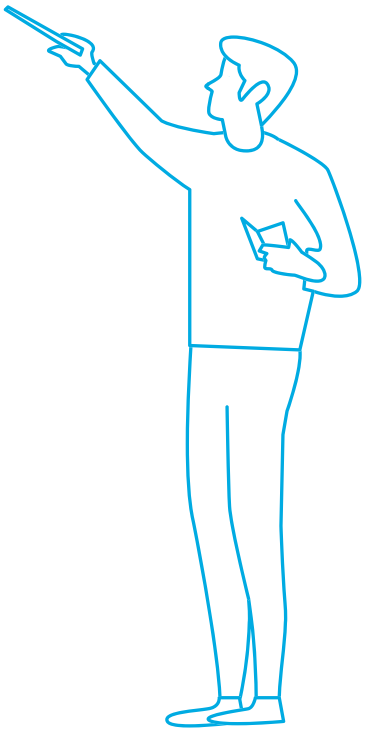
Organisation internationale du Travail

Quels sont les besoins ?

L'adaptation du poste répond aux besoins spécifiques de chacun.

DES UTILISATEURS AVEC DIFFÉRENTS BESOINS

- Naviguer uniquement au clavier.
- Stopper les animations.
- Lire les descriptions des médias visuels et/ou audios.
- Personnaliser son affichage (grossir ou réduire la taille des textes, modifier les couleurs, changer la typographie, etc).



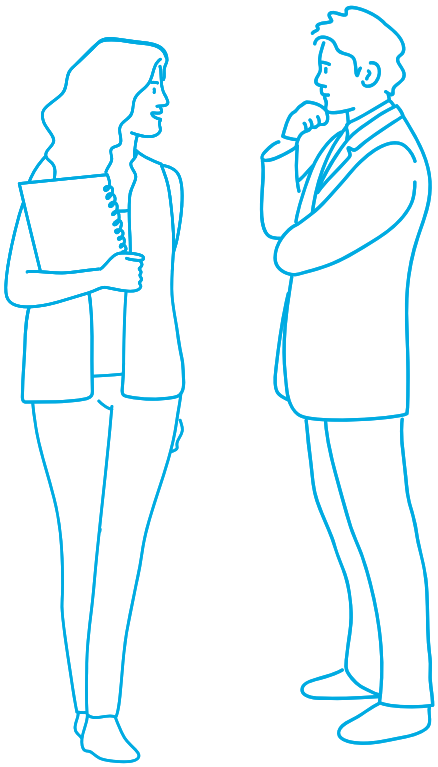
UTILISER DES TECHNOLOGIES D'ASSISTANCE (LOGICIELS OU PÉRIPHÉRIQUES ADAPTÉS)

- Un lecteur d'écran et une plage braille pour une personne aveugle de naissance.
- Un trackball pour une personne ayant des troubles musculo squelettiques au niveau du poignet.
- Une commande vocale pour une personne tétraplégique, etc.

Faites le test !

Le site simulation-accessibilite.inria.fr permet de simuler les difficultés et limitations auxquelles sont confrontés les utilisateurs, en fonction de leur handicap, quand l'accessibilité numérique n'est pas respectée.

Les enjeux



❶ Un droit fondamental du citoyen

❷ Un levier pour lutter contre la discrimination

Exemple : si vous publiez en ligne une offre d'emploi depuis un site qui n'est pas accessible, de nombreuses personnes en situation de handicap ne pourront pas y postuler.

❸ Un moyen de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

Exemple : si le réseau social interne d'une entreprise n'est pas accessible, les personnes en situation de handicap ne pourront pas prendre part à la vie sociale interne.

❹ Un gage d'autonomie pour les personnes en situation de handicap

❺ Une obligation légale dans la plupart des pays (www.w3.org)

L'accessibilité numérique a été intégrée aux lois partout dans le monde, en particulier au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Japon, en Inde, au Brésil et dans la totalité des pays européens (avec parfois des pénalités importantes en cas de non-conformité).

Boîte à outils : comment mettre en place l'accessibilité ?

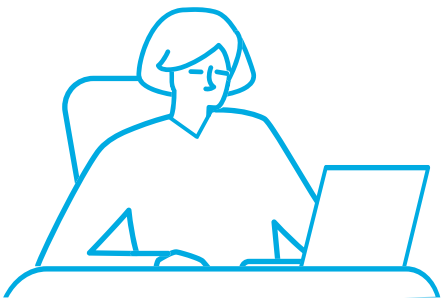
Suivre des règles et des bonnes pratiques simples permet de garantir l'accessibilité à tous.

LES NORMES

- Les WCAG (www.w3.org) sont les standards internationaux qui listent l'ensemble de ces règles.
- Ces règles sont classées en 3 niveaux : A, AA, AAA.
- Les WCAG sont appliquées dans les lois de nombreux pays (niveau minimum attendu le niveau AA).
- Certains pays ou régions ont interprété les WCAG pour créer un référentiel qui leur est propre et traduit dans la langue locale.

Ces référentiels, plus opérationnels, permettent d'évaluer la conformité. Par exemple :

- UE, Canada : EN 301 549 (www.accessibilite.canada.ca)
- Allemagne : BITV (www.gesetze-im-internet.de)
- Royaume-Uni : ISO/IEC 30071.1 (www.iso.org)
- France : RGAA (www.accessibilite.numerique.gouv.fr)
- Luxembourg : RAWeb (www.accessibilite.public.lu), RAAM (www.accessibilite.public.lu) et RAPDF (www.accessibilite.public.lu).



Les règles s'appliquent à tous types de contenus et à chaque étape d'un projet. Elles concernent :

- Les fonctionnalités,
- Le design,
- Les développements,
- Les contenus.

Chaque membre d'équipe à un rôle à jouer en prenant en compte les règles d'accessibilité. Tous les supports et services numériques sont concernés.

LES RESSOURCES GRATUITES EN LIGNE

Projets web

Partagez ces documents avec les équipes en charge des projets digitaux.

- Notices d'accessibilité numérique pour projet web (www.accede-web.com)

Documents bureautiques

Pour toute personne souhaitant créer un document Word, PowerPoint ou PDF accessible.

- Disponible dans Lizzy, Séquence 6.3 de la formation *L'accessibilité numérique à toutes les étapes d'un projet (réf. 50698910)*
- Rendre vos documents Word accessibles (support.microsoft.com)
- Rendre vos présentations PowerPoint accessibles (support.microsoft.com)
- Notices d'accessibilité numérique pour PDF (www.pdf-accessible.com) produit avec InDesign

Vidéos

Pour assurer l'accessibilité des vidéos.

- Disponible dans Lizzy, Séquence 6.2 de la formation *L'accessibilité numérique à toutes les étapes d'un projet (réf. 50698910)*
- Accessibilité des contenus vidéos, animations et audios (a11y-guidelines.orange.com)

Microsoft Office Disability Answer Desk

Disability Answer Desk pour les collaboratrices et collaborateurs qui rencontrent des difficultés sur Windows et Office.

- www.microsoft.com

La Confidentialité

Le Référent Handicap respecte plusieurs engagements.

❶ Ne pas utiliser les Données auxquelles il peut accéder à des fins autres que celles prévues par ses attributions.

❷ Ne divulguer ces Données qu'aux personnes dûment autorisées, en raison de leurs fonctions, à en recevoir communication, qu'il s'agisse de personnes internes ou externes à TotalEnergies.

❸ Ne faire aucune copie de ces Données sauf à ce que cela soit nécessaire à l'exécution de ses fonctions.

❹ Prendre toutes les mesures conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de ses attributions afin d'éviter l'utilisation détournée ou frauduleuse de ces Données.

❺ Prendre toutes les précautions conformes aux usages et à l'état de l'art pour préserver la sécurité physique et logique de ces Données.

❻ S'assurer, dans la limite de ses attributions, que seuls les moyens de communication sécurisés seront utilisés pour transférer ces Données.

❼ En cas de cessation de ses fonctions, restituer intégralement les Données, fichiers informatiques et tout support d'information relatif à ces Données.

PRINCIPE N°6 : Confidentialité

« Respecter la confidentialité des renseignements personnels concernant les personnes handicapées. »

Organisation internationale du Travail

Contacts et ressources

Ressources

- Pour en savoir plus, découvrez le Guide *« Tour du Monde du handicap »* de TotalEnergies.

La Compagnie souhaite former durablement ses collaborateurs afin de renforcer une dynamique inclusive sur le terrain :

- Un module digital, gratuit et en accès libre sur Lizzy *« Déconfinons le handicap / Unlocking Disability »* pour tous les salariés de la Compagnie (réf. 61234578_001).
- Une formation labellisée, les *« Cordées Handimanagers »*, dédiée aux Managers et aux Développeurs de talent, en français et en anglais.

L'ensemble des ressources disponibles sont à découvrir sur le SharePoint Mission Handicap / Disability Inclusion.

Contacts

- **Mission Handicap**

  Christine Hamot, Responsable Mission Handicap
  christine.hamot@totalenergies.com

- **Coordinateurs de branches**

  Élodie Rouyer, MS
  elodie.rouyer@totalenergies.com

  Céline Cagnon, EP
  celine.cagnon@totalenergies.com

  Laurence Pavillard, RC
  laurence.pavillard@totalenergies.com

  Marie Surrel, GRP
  marie.surrel@totalenergies.com

TotalEnergies est une compagnie multi-énergies mondiale de production et de fourniture d'énergies : pétrole et biocarburants, gaz naturel et gaz verts, renouvelables et électricité.

Ses 105 000 collaborateurs s'engagent pour une énergie toujours plus abordable, propre, fiable et accessible au plus grand nombre.

Présent dans plus de 130 pays, TotalEnergies inscrit le développement durable dans toutes ses dimensions au cœur de ses projets et opérations pour contribuer au bien-être des populations.

TotalEnergies

Mission Handicap
TotalEnergies SE

2 place Jean Millier
92 400 Courbevoie - France
Tél : +33 (0)1 47 44 45 46
Capital social : 6,601,073,322.50 €
542 051 180 RCS Nanterre

totalenergies.com

ÉDITÉ EN NOVEMBRE 2024.
–
GRAPHISME :
Agence de communication TIH, coup2coeur.net

ILLUSTRATIONS :
TotalEnergies