



POLITIQUE HANDICAP

ENGAGEMENTS 2025 – 2028



À PROPOS

Au sein d'Upsell, nous plaçons l'humain au cœur de nos préoccupations. C'est pourquoi, en 2024 et dans le cadre de notre « Engagement Équité, Diversité et Inclusion », nous avons renouvelé notre politique relative au handicap. Cette démarche reflète notre volonté de construire un environnement de travail toujours plus inclusif et adapté à chacun.

Pour avancer dans cette direction, nous avons d'abord lancé une enquête interne. Elle nous a permis d'évaluer le niveau de connaissance de nos équipes sur le sujet du handicap et d'identifier des axes d'amélioration.

Nous avons également été accompagnés par LB Développement, partenaire de l'AGEFIPH, qui a réalisé un audit de notre organisation. Cette expertise nous aide à mettre en place des actions concrètes, durables, et adaptées à notre réalité.

Ainsi, nous souhaitons vous présenter l'ensemble des mesures qu'Upsell déploiera prochainement, le plan d'action associé, ainsi que les indicateurs qui nous permettront d'évaluer la progression de nos initiatives.

Notre nouvelle Politique Handicap s'organise autour de sept axes stratégiques qui guideront notre engagement de janvier 2025 à décembre 2028. Une révision au terme de cette période, afin de poursuivre notre engagement inclusif.

Parce que le handicap nous concerne tous – au travail comme dans la vie personnelle – nous tenons à agir avec transparence. Comprendre les enjeux d'aujourd'hui, c'est aussi construire ensemble un avenir plus solidaire, où chacun peut évoluer dans un cadre bienveillant et adapté.

Bruno ARDOUIN
Directeur Général

Vincent FOUREAU
Directeur Général Adjoint

TABLE DES MATIÈRES

À PROPOS	2
TABLE DES MATIÈRES	3
AXE 1 ACCOMPAGNER & RECONNAÎTRE.....	5
AXE 2 INFORMER ET COMMUNIQUER	7
AXE 3 SENSIBILISER.....	8
AXE 4 RECRUTER ET INTÉGRER	9
AXE 5 FORMER ET ÉVOLUER	10
AXE 6 PRÉVENIR ET MAINTENIR DANS L'EMPLOI.....	11
AXE 7 DÉVELOPPER LA SOUS-TRAITANCE HANDI-RESPONSABLE	12
EN CONCLUSION	14

« Inclure, c'est innover :
la diversité cognitive est une richesse
pour repenser les modèles d'organisation. »

– Josef Schovanec

Philosophe, autiste Asperger, militant de l'inclusion
Voyage en Autistan, Plon, 2016

AXE 1 ACCOMPAGNER & RECONNAÎTRE

CONTEXTE

Avec la fusion de nos cinq entités en une seule et le renforcement de notre service RH, nous faisons évoluer l'approche de notre politique handicap.

Désormais, notre organisation RH constitue un atout pour mieux accompagner chaque collaborateur en situation de handicap, de manière plus fluide et plus personnalisée. Elle renforce aussi notre capacité à soutenir celles et ceux qui souhaitent faire reconnaître leur situation.

Cette nouvelle structure facilite également la sensibilisation de l'ensemble de nos équipes. L'audit réalisé récemment a d'ailleurs mis en lumière ces avancées positives, qui sont essentielles pour atteindre nos objectifs futurs.

À travers cette politique, nous souhaitons rappeler clairement les principes, obligations et engagements que nous appliquons déjà. Notre ambition est simple : proposer un accompagnement adapté et bienveillant, reconnaître chaque parcours avec respect et justesse des collaborateurs en situation de handicap.

Toute personne souhaitant engager une démarche de reconnaissance de handicap, ou renouveler son dossier, bénéficie d'une demi-journée dédiée pour effectuer ses démarches (sur simple présentation d'un justificatif et d'une demande effectuée au sein de notre SIRH). Elle peut également compter sur l'accompagnement du référent handicap ainsi que de l'ensemble de nos partenaires spécialisés.

RECONNAISSANCE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ VOS DROITS ET NOS ENGAGEMENTS

- **Accepter d'améliorer son quotidien** : demander une RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé), ce n'est pas se définir par son handicap, mais reconnaître que certaines situations de santé peuvent rendre le quotidien professionnel plus complexe. Chaque interlocuteur au sein d'Upsell est là pour vous aider à améliorer votre qualité de vie au travail, en toute bienveillance.
- **Comprendre la pathologie temporaire** : la RQTH n'est pas définitive. Elle peut être attribuée pour une période donnée, selon la situation. À chaque étape, nous accompagnons et échangeons régulièrement avec nos collaborateurs concernés.
- **Respecter un sujet exclusivement de la sphère personnelle** : nous ne parlons jamais de la maladie elle-même, uniquement de ses effets sur le travail. La confidentialité est totale. Si vous choisissez de partager votre situation, nous vous écouterons avec respect. Et si vous avez besoin d'un soutien extérieur, nous pouvons vous orienter vers nos partenaires spécialisés.
- **Vouloir communiquer sur sa reconnaissance** : la RQTH est un document personnel et confidentiel. Le salarié choisit d'en faire part, s'il le souhaite, à son employeur ainsi qu'à sa hiérarchie et à ses collègues. En aucun cas, un collaborateur n'est forcé de communiquer sur son handicap.
- **Adapter son espace de travail** : Upsell est en faveur de l'égalité des chances et, par conséquent, de l'emploi des personnes en situation de handicap. Par conséquent, le rôle du référent handicap est de permettre la mise en place d'un contexte professionnel adapté et d'activer les leviers possibles mis à disposition dans le cadre d'une RQTH.
- **Conserver son permis de conduire** : la RQTH et les éléments du dossier sont confidentiels. Seuls le salarié et la MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées) en ont connaissance. Elle vaut que pour le travail et non pour la vie privée. De fait, si votre handicap ne représente aucun danger pour votre sécurité, votre permis de conduire ne sera à aucun moment remis en question.
- **Accéder à un prêt bancaire** : les banques n'ont pas accès à la RQTH. Seul votre état de santé est pris en compte via le questionnaire classique. La RQTH n'est pas transmise aux organismes bancaires.
- **Bénéficier de la mobilité interne et des évolutions de carrière** : la RQTH est une aide pour trouver des solutions d'aménagement possibles sur le poste occupé. Le handicap ne limite pas la compétence professionnelle ni les possibilités d'évolution. Dans le cadre de notre politique globale Égalités, Diversités et Inclusion, nous étudions toutes les demandes de mobilité interne et d'évolution avec les mêmes critères objectifs.
- **Risquer la perte d'emploi** : l'entreprise a une obligation d'emploi et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. L'employeur ne peut pas licencier un salarié du fait de son handicap, mais seulement si, suite à un avis d'invalidité émis par le médecin du travail, aucune solution d'aménagement ou de reclassement sur un autre poste dans l'entreprise n'est possible. La RQTH permet de trouver des moyens face à cette situation, de préserver l'emploi et la santé du collaborateur.

AXE 2

INFORMER ET COMMUNIQUER

CONTEXTE

Parmi nos actions, nous jugeons important d'informer et de communiquer auprès des collaborateurs les informations afférentes à leurs droits, aux évolutions des aides, à nos actions et audits ou encore à nos engagements et au suivi de notre plan d'action.

L'audit réalisé récemment a mis en lumière un manque de clarté sur ce sujet, parfois dû à des idées reçues, parfois à un simple manque d'information.

Ce constat renforce notre conviction : il est essentiel de mieux informer, mieux écouter, et mieux échanger sur le handicap au sein de l'entreprise.

NOS OBJECTIFS

- Organiser des prises de paroles de collaborateurs
- Accélérer la communication au sein de newsletters et d'événements autour du handicap
- Intégrer pleinement le handicap dans notre communication globale autour de l'engagement « Égalité, Diversité et Inclusion (EDI) ».

Actuellement, le dossier RQTH est disponible en version numérique et au bureau des RH à Montrouge.

Le référent handicap est mentionné sur l'affichage obligatoire et sur notre intranet. De plus, le service RH reste disponible par mail ou téléphone pour vous fournir les informations nécessaires.



AXE 3

SENSIBILISER

CONTEXTE

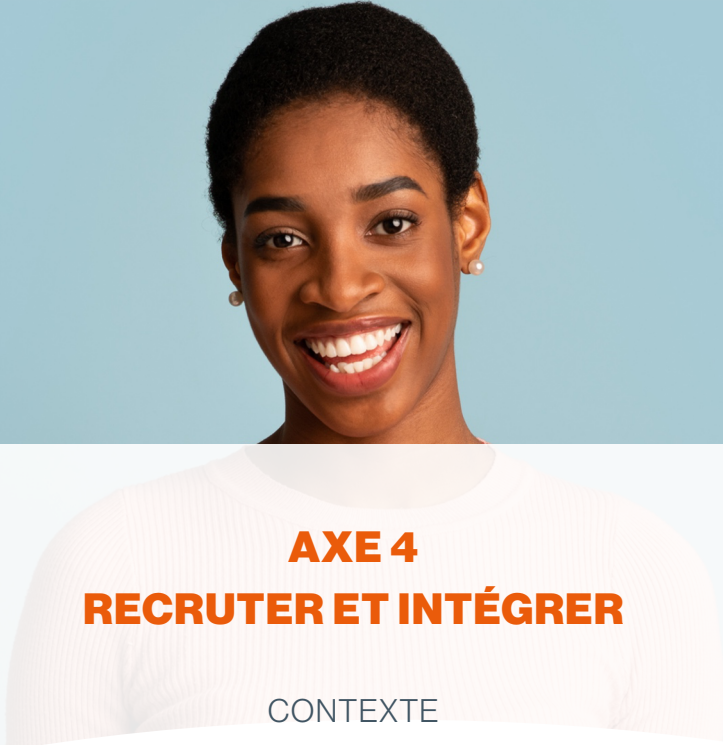
Dans le cadre de notre politique globale en faveur de l'Égalité, de la Diversité et de l'Inclusion, nous souhaitons renforcer la sensibilisation des managers aux enjeux liés au handicap.

Pourquoi eux en particulier ? Parce qu'ils sont souvent les premiers interlocuteurs vers lesquels un collaborateur se tourne lorsqu'il rencontre une difficulté.

En effet, 88 % des participants à l'enquête se tourneraient vers leur manager, s'ils étaient confrontés au handicap.

NOS OBJECTIFS

- Sensibiliser les managers au recrutement et à l'intégration d'une personne en situation de handicap
- Former et accompagner les managers à détecter et accompagner un collaborateur pouvant prétendre à une reconnaissance RQTH
- Opération « DuoDay » : un jour, un métier en action (en 2026)



AXE 4 RECRUTER ET INTÉGRER

CONTEXTE

L'audit interne montre que nos collaborateurs se déclarent **ouverts à la diversité des profils** et à l'aise pour travailler avec des personnes en situation de handicap.

C'est une force collective dont nous pouvons être fiers.

Notre environnement de travail reflète nos valeurs : depuis toujours, nous veillons à **promouvoir l'égalité des chances** et à accueillir les talents, quels que soient leur parcours, leur profil ou leur situation.

Pour aller encore plus loin, nous devons désormais exprimer clairement cette culture d'inclusion, à chaque étape du parcours de recrutement et d'intégration.

Nous tenons à rappeler que chacun, à tous les niveaux de l'entreprise, a un rôle à jouer pour garantir un environnement **sans discrimination, sans traitement inéquitable, ni exception injustifiée**.

NOS OBJECTIFS

- S'assurer de la mention qui précise l'ouverture de nos offres aux personnes en situation de handicap.
- Mettre en place, lors des entretiens des volets spécifiques pour prendre en compte l'aménagement des postes
- Mobiliser les aides pour faciliter la prise de poste des personnes en situation de handicap.



AXE 5 FORMER ET ÉVOLUER

CONTEXTE

Nous sommes reconnus pour le **suivi régulier de nos collaborateurs** et pour la mise en place d'entretiens tout au long de leur parcours professionnel. De plus, les suivis réguliers avec les managers sont soulignés comme des points forts dans notre organisation.

Par conséquent, nous décidons de renforcer nos actions **en intégrant clairement des sections spécifiques** pour les personnes en situation de handicap ou **en facilitant la détection** des personnes qui pourraient bénéficier d'une reconnaissance.

Selon notre enquête interne, 23 % des répondants estiment encore que le handicap peut freiner une évolution de carrière.

Et pourtant, chez Upsell, plusieurs collaborateurs en situation de handicap ont évolué, changé de poste, pris des responsabilités.

Nous le réaffirmons clairement : **le handicap ne doit jamais être un frein à l'évolution professionnelle.**

NOS OBJECTIFS

- Mettre en place des questions sur le handicap au sein de nos différents entretiens (annuel, professionnel, mi-période d'essai, mi-carrière ou encore de retour de longue maladie).
- Établir des tableaux de suivi et des analyses pour suivre l'évolution.

AXE 6

PRÉVENIR ET MAINTENIR DANS L'EMPLOI

CONTEXTE

Même si nos métiers présentent peu de risques professionnels, nous ne sommes pas à l'abri de situations imprévues. Upsell a déjà engagé des actions et des process pour suivre les collaborateurs afin de détecter des risques, anticiper des aménagements possibles ou encore de conserver un lien avec nos collaborateurs.

Toutefois nous soulignons l'importance de la prévention et le renforcement des actions déjà en place. Dans ce cadre, nous établissons les objectifs suivants, pour parfaire nos procédures et améliorer le suivi des risques pour nos collaborateurs.

NOS OBJECTIFS

- Renforcer le suivi des absentéismes lors d'arrêts répétés ou de longue maladie
- Formaliser des rendez-vous de liaison afin de maintenir un lien entre Upsell, les collaborateurs et la médecine du travail.
- Améliorer l'anticipation et l'organisation du retour des collaborateurs à la suite d'un arrêt pour longue maladie.



AXE 7

DÉVELOPPER LA SOUS-TRAITANCE HANDI-RESPONSABLE

CONTEXTE

Depuis sa fondation, Upsell s'est engagé auprès de partenaires reconnus dans le secteur adapté et protégé. Nous avons longtemps soutenu nos actions écologiques avec ces partenariats et récemment nous avons convenu d'un nouveau partenariat dans le cadre de l'entretien de nos locaux.

Nous souhaitons continuer de renforcer, si possible, notre socle de partenaires reconnus pour leurs action en faveur des personnes en situation de handicap. Un sujet inscrit en parallèle dans notre politique d'achats.

NOS OBJECTIFS

- Systématiser dans nos recherches de partenaires et nos achats l'intégration des entreprises adaptées ou protégées au même titre que des fournisseurs locaux et éco-engagés.
- Renforcer nos liens avec nos partenaires actuels.

« L'entreprise inclusive
crée une culture du soin,
de l'écoute et de la coopération. »

– Fabrice Flipo

Philosophe, professeur à l'Institut Mines-Télécom
Éthique, handicap et entreprise,
revue Éthique publique, 2021



EN CONCLUSION

Cette politique handicap marque une étape importante dans notre démarche d'inclusion chez Upsell. Elle pose un cadre clair, fondé sur des actions concrètes et des engagements partagés.

Mais au-delà des principes et des objectifs, c'est dans notre quotidien, dans nos façons de recruter, de manager, de dialoguer ou d'accompagner, que cette politique prendra tout son sens.

Nous avons encore des progrès à faire, et nous les ferons. Avec lucidité, avec exigence, et surtout avec l'envie de construire un environnement de travail où chacun trouve sa place, quelles que soient ses différences.

L'inclusion n'est pas un projet à part. C'est une responsabilité collective qui concerne l'ensemble de l'entreprise, aujourd'hui et pour les années à venir.



INFORMATIONS D'ÉDITION :

Titre du document	: POLITIQUE HANDICAP
Document créé par	: Upsell
Date de révision	: 27/08/2025 15:03:00
Version du document	: v1.3