Logo CFDT

[ORANGE] HANDICAP : Le Handicap Chez Orange : entre Avancées Structurelles et Défis Opérationnels.

Le Handicap Chez Orange : entre Avancées Structurelles et Défis Opérationnels

La politique handicap en entreprise ne se résume pas à des chiffres ou à des obligations légales. Elle doit refléter une transformation culturelle profonde qui touche tous les aspects de l'organisation : recrutement, formation, aménagement des espaces et accompagnement des carrières.

Malgré les efforts déployés au sein de la Mission Insertion Handicap (MIH), des difficultés persistent et freinent encore l'inclusion effective des personnes en situation de handicap.

Accessibilité numérique et immobilière : anticiper plutôt que corriger

19 déclarations d'accessibilité ont été réalisées en 2025 pour les applications RH. L'enjeu majeur est d' **intégrer l'accessibilité dès la conception** des outils numériques, plutôt que de procéder à des corrections curatives coûteuses et peu efficaces.

L'accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap du 24 mars 2025 a créé le rôle de **Référent Accessibilité Immobilière (RAI)**[1] et rendu la formation **obligatoire pour tous les Directeurs de Projets Immobiliers** et maîtres d'ouvrage[2].

La **CFDT** dénonce le peu de RAI nommés en 2025 sur tous les projets immobiliers en cours, *leurs nominations n'interviennent qu'une fois la plupart des projets immobiliers déployés !*

Concernant les différents projets immobiliers, la CFDT a vivement critiqué la densification des sites et le flex-office, affirmant que ces aménagements dégradent, notamment, les conditions de travail des personnes ayant des handicaps invisibles :

¨ Troubles neurodivergents

¨ Hypersensibilité sonore ou visuelle

¨ Troubles de l'attention

Par ailleurs, les espaces de travail dédiés pour les situations de handicap qui nécessitent un aménagement physique spécifique ne sont, du point de vue CFDT, pas compatibles avec un environnement dynamique. D'une part pour un partage de position de travail qui peut remettre en cause cet aménagement, d'autre part avec l'appartenance à un collectif de travail qui n'est pas toujours positionné dans le même espace physique du fait même de cet environnement dynamique. Une personne porteuse de handicap n'a aucune garantie de toujours travailler avec les membres de son collectif si ces derniers sont éparpillés sur un quartier global au sein d'un campus.

Réponse de la direction : le référentiel « Orange Workplace » intègre la psychoacoustique et le design universel pour limiter la charge mentale et améliorer le confort de tous, y compris des personnes en situation de handicap.

La traduction sur le terrain de ce positionnement officiel de l'immobilier groupe est qu'il n'y a pas de prise en compte réelles des remontées salariés, de leurs demandes spécifiques, puisque tout a été prévu, officiellement, dans le projet !

Formation—Sensibilisation

Point positif : Le module d'e-learning sur le handicap a été enrichi avec des contenus en réalité virtuelle pour favoriser l'immersion et la compréhension.

Alternance : renforcer l'attractivité

Pour encourager le recrutement d'alternants en situation de handicap, deux mesures ont été proposées à l'étude au sein de l'accord :

¨ Une possibilité de prime d'accompagnement de 500 € bruts pour les alternants ayant déclaré leur RQTH

¨ Une possibilité de prise en charge du « reste à charge » financier par la Mission Insertion Handicap pour les alternants issus d'écoles non-partenaires.

Au bout d'1 an, ces possibilités sont encore à l'état de… projet !

*Pour un accord sur 3 ans, on est loin d'avoir atteint le tiers des objectifs après la première année. La **CFDT** a quelques doutes légitimes pour que les 2 années qui suivent permettent de les atteindre.*

*En termes d'embauches, la **CFDT** préconise, entre autres, de capitaliser sur les alternants et CDD pour les transformer en CDI.*

Au-delà des chiffres, le Handicap chez Orange a bien besoin d'un changement culturel profond dans toutes les strates de l'Entreprise pour se prévaloir d'une posture vraiment inclusive et non d'un accord de façade

Pour la CFDT, tant que les différents CODIR ne prendront pas ce sujet comme une priorité, le handicap ne sera pas considéré comme un sujet sérieux et important par le reste des salariés, qu'ils soient managers ou collaborateurs.

[1] : Article 10.1 – Accessibilité des lieux de travail
[2] : Article 3.2 – Pour les salariés dont les missions contribuent directement à la mise en place d'un environnement inclusif

Le Handicap Chez Orange : entre Avancées Structurelles et Défis Opérationnels

Le Handicap Chez Orange : entre Avancées Structurelles et Défis Opérationnels

Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

BlueskyS3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestatairesidf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestatairesidf

Tiktok S3CTélécomsPrestatairesIDF

Documents
Le Handicap Chez Orange : entre Avancées Structurelles et Défis Opérationnels