

MISE EN OEUVRE D'UN NOUVEAU PROGRAMME DE DIVERSITÉ & INCLUSION DU HANDICAP

SEPPIC

50 Bd national, 92250
La Garenne-Colombes

Marie Ollagnier

Directrice RSE

marie.ollagnier@airliquide.com

ILE DE FRANCE

2026

Mots clés : Handicap, inclusion, diversité, égalité des chances

L'ENTREPRISE

Seppic, filiale du groupe Air Liquide, est spécialisée dans la conception, le développement, la fabrication et la distribution d'ingrédients de spécialité destinés notamment aux secteurs de la cosmétique, de la pharmacie, des compléments alimentaires, de la santé animale et des matériaux de performance. Forte de plus de 80 ans d'expérience, l'entreprise emploie près de 900 collaborateurs dans 13 pays, dont 698 en France, et dispose de cinq sites de production à travers le monde.

LE CONTEXTE

Malgré un engagement ancien en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'entreprise constatait en 2020 des écarts importants entre ses différents sites français dans la mise en œuvre de cette politique. Deux des quatre sites ne respectaient pas encore l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés. Cette situation s'expliquait notamment par une gestion locale hétérogène, des moyens variables et une stratégie peu harmonisée. Souhaitant développer une culture commune d'inclusion du handicap et renforcer son attractivité, l'entreprise a décidé de lancer un programme national de Diversité & Inclusion destiné à l'ensemble de ses collaborateurs en France.

IDÉE ET OBJECTIFS

Le projet vise à faire évoluer durablement la culture d'entreprise afin que l'inclusion du handicap devienne un pilier de sa stratégie RSE. Les objectifs consistent à harmoniser les pratiques entre les sites, sensibiliser les salariés, recruter davantage de personnes en situation de handicap, favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle, développer le recours au secteur protégé et adapté, et instaurer un environnement de travail fondé sur l'égalité des chances et le respect des différences.

MISE EN OEUVRE

Le programme a débuté fin 2020 par un diagnostic-action réalisé avec l'AGEFIPH et un cabinet spécialisé. Cette analyse a permis de définir une stratégie nationale accompagnée d'un plan d'action partagé. Une gouvernance dédiée a ensuite été créée autour d'une responsable nationale Diversité & Inclusion, de référents RH sur chaque site et d'un sponsor membre du Comité de Direction. En complément, 13 ambassadeurs volontaires ont été désignés pour sensibiliser les collaborateurs et relayer les actions localement. Des campagnes de communication, des formations spécifiques sur le handicap, des actions de sensibilisation et un suivi régulier des indicateurs ont été progressivement déployés sur l'ensemble des sites français.

RÉSULTATS

En seulement quelques années, le programme a permis de dépasser l'objectif légal de 6 % de travailleurs handicapés dès 2022. Le taux d'emploi est passé de 5,84 % en 2021 à 7,7 % en 2023, avec une prévision supérieure à 8,1 % en 2024. L'entreprise a recruté 11 salariés en situation de handicap en CDI ou CDD ainsi qu'une dizaine d'intérimaires, accompagné 18 collaborateurs dans leurs démarches de reconnaissance du handicap et réalisé de nombreux aménagements de postes. Cinq partenariats avec des structures du secteur protégé ont également été développés ou renouvelés en 2024. Enfin, l'enquête interne fait apparaître un score d'inclusion de 83/100 auprès des collaborateurs, témoignant d'un climat de confiance renforcé.



Sensibilisation sur le diabète animée par des ambassadeurs diversité & inclusion



✶ BÉNÉFICES ET PERSPECTIVES

La démarche a permis de construire une culture commune de l'inclusion sur l'ensemble des sites français, tout en améliorant l'équité de traitement des collaborateurs et l'attractivité de l'entreprise auprès des candidats. Le recours à des ambassadeurs volontaires, l'implication de la direction et l'intégration du sujet du handicap dans la stratégie RSE garantissent la pérennité du programme. Cette organisation facilite également l'amélioration continue des actions grâce à un pilotage national et à une adaptation locale des dispositifs.

🌍 GLOBAL COMPACT : ODD

