également de mieux percevoir les nouveaux besoins des salariés en termes de qualité de vie et de conditions de travail.

Arthur DEGRANGE souhaite vous associer à la politique d'inclusion lancée par la direction visant à inclure les personnes en situation de handicap.

PARTIE I : DIAGNOSTIC RELATIF À LA GESTION ET AU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Votre responsable Arthur DEGRANGE vous précise que la gestion du personnel en situation de handicap est encadrée par la politique d'inclusion qui demeure insuffisamment développée et appliquée dans l'entreprise, à ce jour. Il souhaite rapidement réaliser une analyse de la situation actuelle afin de mieux comprendre les défis auxquels est confrontée l'entreprise en matière de gestion de son personnel en situation de handicap et de mettre en œuvre des solutions adaptées.

Travail à faire

Présentez de manière structurée dans un rapport argumenté :

- **Votre diagnostic des ressources humaines** portant sur la gestion du personnel en situation de handicap ;
- **Les propositions de solutions** en relation avec votre diagnostic. Vous apporterez les justifications nécessaires à la prise de décision.

PARTIE II : PROPOSITION ET MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS

En parallèle de votre diagnostic sur l'inclusion, le directeur des ressources humaines a reçu un rapport du comité social et économique (CSE) dénonçant des faits de discrimination et de harcèlement moral sur Emma DUBOIS, salariée du service technique en situation de handicap. Ces faits se sont produits en interne mais également avec l'un des clients de l'entreprise. D'autres événements de ce type avaient déjà eu lieu et illustrent les tensions dans le climat social de l'entreprise.

Arthur DEGRANGE vous demande de réfléchir à la mise en œuvre d'actions à destination des différents acteurs concernés par cette situation.

Travail à faire

1) La gestion d'une situation de discrimination et de harcèlement

a. Présentez, dans un document structuré, des pistes d'action permettant de gérer et prévenir ce type de situation à l'avenir, dans le respect du programme 2026-2030.

b. Justifiez les actions proposées.

Une réunion extraordinaire du CSE se tiendra le 2 juillet 2026 sur le thème « discrimination et handicap ». La direction y présentera la nouvelle page « Formation » du module SIRH. Cette page accompagnera managers et salariés dans leur parcours de formation et prendra en compte leurs besoins liés à l'inclusion, grâce à deux onglets distincts (« manager » et « collaborateur »).

Travail à faire

2) La formation en matière d'inclusion

a. Concevez la page « Formation » du module SIRH destinée aux managers en hiérarchisant son contenu.

b. Expliquez l'utilité de cette nouvelle page et justifiez vos choix de conception.