

# #ManifesteInclusion

## Les étudiants en situation de handicap nous intéressent !

Webinaire du 29 novembre 2024

### Intervenants

- **Nicolas Chaussemy**, responsable Recrutement et GPEC, [Groupe CRIT](#)
- **Julien Fabre**, responsable relations écoles et universités, [onepoint](#)
- **Éric Guillermain**, chargé de mission inclusion, [Réseau Compétences et Développement](#)
- **Fyntha Parant**, directrice Diversité et Égalité des Chances, [Elior](#)
- **Emmanuel Rouaud**, coordonnateur au dispositif CAP soutien ULIS, [Lycée professionnel Jean-Jacques Audubon](#)

Webinaire animé par **Christian Coquart**, responsable RSE, diversité et inclusion, dentsu

> [Voir le replay sous-titré du webinaire](#)

### Synthèse des propos

*Ce webinaire a eu lieu dans le cadre du groupe de travail « Jeunes vers l'emploi » du Manifeste Inclusion. Les intervenants travaillent en entreprise ou au sein d'établissements d'enseignement sur les questions de recrutement des jeunes en situation de handicap. Ils livrent leur expérience sur les pratiques qui ont fonctionné et proposent des pistes d'amélioration pour assurer une vraie égalité des chances.*

#### 1) **Présentation des organisations intervenantes : secteur d'activité et recrutement**

- **Elior France** est un groupe de restauration collective et de services qui recrute majoritairement sur des métiers en cuisine, à un niveau CAP à bac, mais aussi de bac +2 à bac +5, notamment sur les métiers en support.
- **Groupe CRIT** est un des acteurs leaders de l'emploi en France, il recrute beaucoup dans l'activité tertiaire, notamment en agence d'emploi. Le recrutement se fait plutôt sur le savoir-être que sur le savoir-faire, mais des profils bac +2 à bac + 5 peuvent être recherchés pour des fonctions support.
- **onepoint** est une entreprise française qui conseille et accompagne les entreprises et les acteurs publics dans leur transformation. L'entreprise recrute surtout des bac +5, avec une appétence pour les métiers du conseil et de la technologie.

# #ManifesteInclusion

---

- **Lycée professionnel Jean-Jacques Audubon**  
Le dispositif CAP soutien ULIS du lycée accompagne une vingtaine de jeunes sur trois CAP (équipier polyvalent du commerce, service en restauration et agent accompagnant du grand âge) et propose également trois bacs professionnels (métiers du commerce, de la sécurité et de l'électricité).
- **Réseau Compétences et Développement** réunit 14 marques écoles de l'enseignement supérieur, dans des secteurs variés, du BTS au bac +5 et programmes grandes écoles. Cela représente environ 16 000 apprenants dont 75% en alternance. Quatre-vingts référents handicap, répartis sur tous les campus, ont accompagné l'année dernière 690 étudiants, dont 135 avec une RQTH.
- **dentsu** est un grand groupe de publicité, de média, qui recrute principalement au niveau bachelor. C'est une société à mission, qui valorise la diversité et l'inclusion.

## 2) État des lieux

Le groupe de travail « Jeunes vers l'emploi » a adressé en juillet un questionnaire aux entreprises adhérentes du Manifeste Inclusion ainsi qu'un aux écoles partenaires de ces entreprises. Leurs objectifs ? Recueillir les retours d'expériences des campus managers / relations écoles en entreprises et des référents handicap en école. Une étude croisant les regards de ces acteurs a été réalisée. Celle-ci est téléchargeable sur le site du Manifeste Inclusion : <https://www.manifesteinclusion.org/nos-activites/publications/>

80% des entreprises répondantes déclarent que les équipes sont régulièrement formées sur le sujet du handicap. 70% déclarent avoir des objectifs de recrutement chiffrés. Cependant, la part des campus managers qui sont directement en lien avec les référents handicap de leur école partenaire n'est que de 55%. Seuls 34% des campus managers interrogés indiquent être sollicités par les écoles sur le sujet du handicap.

96% des écoles répondantes ont un référent handicap. 81% d'entre eux ont une autre fonction au sein de l'établissement, 83% ont suivi une formation spécifique et 62% ont une relation de proximité avec le chargé de relations entreprises au sein de leur structure. Parmi les freins à l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap, les référents handicap évoquent : une méconnaissance de la diversité des handicaps (notamment invisibles) par les entreprises et par les étudiants ; les craintes de stigmatisation.

Dans les entreprises comme dans les écoles, les personnes interrogées évoquent un besoin de sensibilisation et de formation, mais avec deux conceptions différentes. Les campus

# #ManifesteInclusion

---

managers souhaitent que les entreprises poursuivent leur effort de formation à destination des managers et des recruteurs. Les référents handicaps des entreprises souhaitent que les entreprises interviennent dans les établissements pour sensibiliser les professeurs et les étudiants afin de les rassurer sur le monde du travail et favoriser les échanges.

De même, la mise en place de partenariats pérennes est souhaitée des deux côtés, mais les actions attendues ne sont pas les mêmes. Les campus managers souhaitent des actions dédiées, comme des job dating. Les référents handicap des écoles veulent un partenariat durable tout au long de l'année.

## 3) Inciter les étudiants à se déclarer

### Faire connaître la RQTH aux étudiants

- **Emmanuel Rouaud, lycée professionnel Jean-Jacques Audubon**

Les écoles doivent rassurer les jeunes sur la RQTH. Il faut leur expliquer que cela permet des aménagements, que les entreprises de plus de 20 salariés ont une obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises devraient toujours mettre en avant, au moment du recrutement, que le poste est ouvert aux personnes bénéficiant de la RQTH.

- **Éric Guillermain, Réseau Compétences et Développement**

Depuis 2 ans, le réseau sensibilise tous les étudiants. La plateforme commune de e-learning comprend un module dédié à l'inclusion, qui donne des informations sur la RQTH. Il est aussi très efficace de faire témoigner des apprenants en situation de handicap, en binôme avec les personnes qui les ont accueillis pour un apprentissage en entreprise. Il y a un travail sur la transparence, pour pousser les étudiants à ne pas cacher leur spécificité.

### Libérer la parole dans l'entreprise

- **Julien Fabre, onepoint**

Il faut faire savoir que l'entreprise est handi-accueillante. Chez onepoint, l'information est visible sur le site internet, sur les supports de communication et sur les offres d'emploi. Le deuxième volet concerne la sensibilisation et la formation des équipes en interne, qui est prise en charge par la référente handicap, notamment pour l'équipe de recrutement. Il faut savoir poser les bonnes questions aux candidats pour accueillir le message, et parfois le déclencher.

- **Nicolas Chaussemy, Groupe CRIT**

Il faut libérer la parole et accompagner en interne. Dès qu'un recrutement est envisagé, le dossier d'embauche permet à la personne concernée de déclarer si elle a une RQTH,

# #ManifesteInclusion

---

d'exprimer des besoins spécifiques, et de savoir qui contacter si elle a besoin d'accompagnement.

## 4) Les partenariats

### Faciliter les relations entre l'entreprise et l'enseignement

- **Emmanuel Rouaud, lycée professionnel Jean-Jacques Audubon**  
Depuis 2023, les lycées professionnels bénéficient d'un nouveau poste qui permet de créer des liens avec les entreprises. Il y a eu cette année par exemple un événement de job dating. Au moment de la recherche de stage, si elle est trop difficile, il faut prendre contact avec les entreprises, leur présenter directement les jeunes. Cela permet de montrer aux entreprises que les compensations sont souvent assez simples.
- **Éric Guillermain, Réseau Compétences et Développement**  
Jusqu'ici, si l'accompagnement pédagogique était bien organisé, les chargés de relation entreprises avaient du mal à aborder le handicap lors du placement. Ils vont désormais être formés. Il faut aussi faire des partenariats ciblés, avec des entreprises en lien direct avec la compétence proposée.
- **Fyntha Parant, Elior**  
Elior compte 9% d'alternants en situation de handicap car le groupe a développé des partenariats solides et sur-mesure avec ses écoles partenaires. Il faut que les écoles sachent ce que cherchent les entreprises, ce qu'elles font, qu'elles puissent rencontrer des managers. Inversement, les entreprises doivent savoir quel est le profil des étudiants. Il y a eu par exemple des rencontres avec les coordinateurs ULIS.
- **Julien Fabre, onepoint**  
Le sujet du handicap est rarement abordé dans les relations entreprises/écoles, alors qu'il devrait l'être systématiquement lors des points de cadrage.
- **Nicolas Chaussemy, Groupe CRIT**  
Le Groupe CRIT travaille avec une trentaine d'écoles mais il n'y a pas eu forcément d'actions dédiées au handicap avec ces partenaires privilégiés en 2024.

# #ManifesteInclusion

---

## Mobiliser les étudiants

- **Plusieurs intervenants**  
Les étudiants ne sont pas forcément mobilisés lorsque les entreprises proposent des rencontres sur le handicap
- **Éric Guillermain, Réseau Compétences et Développement**  
Il y a effectivement un problème de mobilisation, notamment avec des étudiants en alternance qui ont déjà un programme chargé. Les écoles s'orientent donc vers des modules et des événements obligatoires.
- **Julien Fabre, onepoint**  
Il peut être souhaitable d'intégrer le sujet handicap dans des formats déjà existants dédiés à l'employabilité, plutôt que de faire des événements spécifiques. Les écoles pourraient aussi imposer une certification sur le sujet, comme cela se fait avec le TOIC.

## 5) L'accueil dans les entreprises

Pour les écoles qui souhaitent prendre contact avec des entreprises au sujet d'un placement, il faut s'adresser directement aux responsables du recrutement, qui doivent être formés pour traiter ces candidatures parmi toutes les autres.

- **Nicolas Chaussemy, Groupe CRIT**  
Le Groupe CRIT a réalisé un guide de la RQTH au profit des managers. En interne, plusieurs événements sont organisés dans l'année, par exemple des webinaires.
- **Éric Guillermain, Réseau Compétences et Développement**  
Les grandes entreprises ont fait un travail de fond sur la sensibilisation de leur manager. En revanche, il est plus difficile de parler de RQTH dans les PME et les ETI. Par ailleurs, même si le terme handi-accueillant n'est pas idéal, il est important que les entreprises fassent savoir qu'elles ont une expertise en termes d'accueil.
- **Emmanuel Rouaud, lycée professionnel Jean-Jacques Audubon**  
L'étiquette entreprise handi-accueillante permet de rassurer les candidats. Il faudrait aussi spécifier sur les offres d'emploi qu'elles sont ouvertes aux personnes bénéficiant de la RQTH. L'école doit se déplacer dans les entreprises pour connaître les besoins.

# #ManifesteInclusion

---

- **Christian Coquart, dentsu**

Beaucoup d'entreprises se disent handi-accueillantes, mais il faudrait pouvoir identifier celles qui le sont réellement. La notion d'exemplarité est également importante, pour mettre en avant des parcours réussis dans l'entreprise.

## **Pour aller plus loin**

- Revoir le webinaire : <https://www.youtube.com/watch?v=GrMvbWB-1YA>
- Télécharger l'étude « Formation et inclusion professionnelle des étudiants en situation de handicap – Regards croisés des référents handicap en écoles et des campus managers en entreprises » : <https://www.manifesteinclusion.org/nos-activites/publications/>