

#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

Transcription des échanges

Christian Coquart

Bonjour à toutes et tous. Nelly arrive, Nelly qui fait partie du groupe de travail. Ravi de vous avoir ici dans ce webinaire organisé par le Manifeste Inclusion. Le Manifeste en deux mots, qu'est-ce que c'est ? C'est une centaine de patrons d'entreprises qui se sont engagés personnellement, qui ont engagé leurs entreprises, pour promouvoir et faciliter l'inclusion de personnes en situation de handicap dans l'emploi. C'est à peu près on va dire 70 % du CAC 40, donc c'est des grosses entreprises. Il n'y a pas que des grosses entreprises. L'objectif, c'est de se mobiliser et d'agir de manière concrète pour répondre aux besoins des candidats en situation de handicap de trouver des emplois. Puis des entreprises de pouvoir recruter, de pouvoir sourcer des gens pour ce qu'ils vont leur apporter, pas forcément pour ce qu'ils ont, et je parle là du handicap. Donc voilà un peu la logique du Manifeste. Il y a des rendez-vous, il y a un site internet super, donc n'hésitez pas à y aller.

Aujourd'hui, je suis vraiment ravi de pouvoir animer ce webinaire, parce que vos étudiants, quand je m'adresse aux écoles, nous intéressent, surtout ceux en situation de handicap, mais globalement tous les étudiants. Parce qu'à un moment donné, on sait que dans leur vie, ils y seront confrontés. Puis on sait que nos entreprises les intéressent, que ce soit pour une alternance, pour un emploi, pour un CDD, un CDI, pour un avenir, pour un job. Surtout, ce qui est important, c'est que non seulement ils nous intéressent parce que ça correspond aux valeurs de nos entreprises, et j'ai autour de moi, dans ce webinaire, des gens absolument remarquables, vous aurez la chance d'entendre et d'intervenir. Ils nous intéressent parce que c'est des valeurs d'entreprise, parce que pour certains, on n'est pas à nos 6 % et qu'on sait qu'il est important d'y être, donc effectivement, il y a une donne derrière financière et il ne faut surtout pas déconnecter le business du sujet. On n'est pas des philanthropes, on est là aussi pour faire en sorte que le monde aille mieux, que la société aille mieux, que nos entreprises aillent bien et qu'on réponde à nos obligations légales et surtout à nos obligations morales.

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

Voilà un peu l'objectif de ce groupe de travail, c'est de créer ces liens, de créer ces fluidifiés, de se dire qu'est-ce qui fonctionne ? Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ? Qu'est-ce qu'on peut créer ? Qu'est-ce qu'on doit supprimer ? Qu'est-ce qu'on peut inventer ?

Après quelques jours, après la SEEPH 2024, le thème était : « Handicap et parcours professionnel : Comment assurer une vraie égalité des chances ? », dans un contexte politique, économique, social qui aujourd'hui n'est pas forcément le plus favorable aux personnes en situation de handicap ou handicapées en général, sachant que ce n'est quand même pas un badge terrible à porter sur soi. Nous sommes vraiment heureux de votre présence à ce webinaire, de ce groupe de travail qui a comme très joli titre : Les jeunes aux portes de l'emploi, et je parle bien des jeunes aux portes de l'emploi, c'est-à-dire que ça va s'adresser à des gens, à des jeunes, à des étudiants, quel que soit leur niveau scolaire, mais qui vont, dans un an, deux ans maximum intégrer l'entreprise, et pas forcément les jeunes en situation de handicap dans le système scolaire, dans le système éducatif, ce n'est pas le corps de notre travail.

On veut vraiment renforcer, fluidifier les liens entre les étudiants handicapés et les entreprises, et surtout continuer à démontrer que le handicap n'est pas une incompétence. On veut que les jeunes, quand ils arrivent dans nos entreprises, d'abord ils soient capables d'identifier les entreprises dans lesquelles ils vont être bien accueillis, et qu'ils se sentent à l'aise et confortables et pas dans la crainte du regard de l'autre. Parce que de nouveau, s'ils sont dans nos entreprises, c'est parce qu'ils ont des bonnes raisons d'y être, parce qu'ils vont nous apporter quelque chose et qu'ils n'y sont pas parce qu'ils ont un handicap. Ça, c'est une idée qu'il faut détruire. Pour débattre et partager à la fois les bonnes pratiques, vraiment ce qui se fait de bien, ce qui ne se fait de pas bien, l'idée c'est qu'au final, on est tous après quelque chose, on progresse, que ça soit concret et activable rapidement. C'est sortir un peu de la théorie pour être vraiment dans le pratique.

J'ai la chance d'avoir cinq personnes fantastiques avec lesquelles on a échangé avant et que je connais entre autres certains et certaines. J'ai la chance d'avoir ces cinq personnes qui vont co-animer ce webinaire avec moi et à qui je vais demander de se présenter, et à qui je vais poser les trois mêmes questions. Pour les représentants des entreprises, déjà de se présenter, présenter l'entreprise et son secteur d'activité, et de dire aussi quel type de profils ils recherchent dans leur entreprise, et surtout en ce qui concerne les personnes en situation de handicap. Pour les représentants du monde éducatif, il y en a deux autour de nous, d'abord de se présenter, quelle école ou quelles écoles ils représentent et à quels métiers ces écoles préparent-elles, et aussi quel niveau de diplôme. Je vais passer la parole à Fyntha. Bonjour Fyntha.

Fyntha Parant

Bonjour à toutes et à tous. Je suis Fyntha Parant, je suis directrice de la diversité et l'égalité des chances pour Elicor France. Nous sommes un groupe de restauration collective et de service, nous recrutons majoritairement sur des métiers en cuisine, sur un niveau CAP à bac, mais nous avons

Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr

#ManifesteInclusion

aussi des recrutements sur des niveaux de diplôme allant de bac+2 à bac+5, notamment sur nos métiers en support. Je vais maintenant passer la parole à Nicolas.

Nicolas Chaussemy

Bonjour à toutes et à tous. Tout d'abord, je suis très enchanté d'être parmi vous aujourd'hui. Je suis Nicolas Chaussemy, je suis le responsable recrutement national et gestion de carrière des collaborateurs permanents de l'entreprise CRIT. Le Groupe CRIT étant un des acteurs leaders de l'emploi en France, on est amené à recruter beaucoup de métiers dans le monde de l'activité tertiaire, notamment des métiers, ce qu'on appelle en agence d'emploi. On est amené à recruter plutôt sur le savoir-être que sur le savoir-faire, sur la fonction la plus volumique, sur le métier d'attaché de recrutement, mais sur des fonctions supports ou annexes. On peut être amené à recruter sur des profils de bac+2 à bac+5. Je passe le bâton à Julien.

Julien Fabre

Merci beaucoup. Bonjour à toutes et à tous, je suis ravi de participer à ce webinaire. Je m'appelle Julien Fabre, je travaille depuis un peu plus de deux ans chez Onepoint au sein de l'équipe recrutement, où je suis en charge des relations écoles et de la marque employeur. Donc, pour faire simple, mon rôle aujourd'hui, c'est d'attirer et de fidéliser nos talents actuels et futurs. Peut-être deux mots sur Onepoint qui est une entreprise française qui, depuis plus de 20 ans, conseille et accompagne les entreprises et les acteurs publics dans leur grande transformation, principalement par le biais de l'humain et de la technologie. Aujourd'hui, on va recruter principalement des bac+5 avec une appétence pour les métiers du conseil, et donc de la technologie. Je passe la main à Emmanuel.

Emmanuel Rouaud

Merci. Bonjour à toutes et tous, je suis également ravi d'être présent aujourd'hui. Je suis enseignant coordonnateur au dispositif CAP soutien ULIS au Lycée professionnel Jean-Jacques Audubon à Couëron, à côté de Nantes. Nous accompagnons sur ce dispositif une vingtaine de jeunes sur trois CAP : le CAP Équipier polyvalent du commerce, le CAP Production service en restauration collective ou rapide, et le CAP AAGA : agent accompagnant au grand âge. Dans le lycée, nous avons également trois bac pro : les bacs pro métiers de la sécurité, bac pro métier d'électricité et les métiers du commerce. Je passe la main à Éric.

Éric Guillermain

Merci beaucoup. Je suis Éric Guillermain, ravi aussi d'échanger avec les 70, 80 personnes qui sont avec nous et mes collègues. Je suis chargé de mission inclusion et handicap pour un réseau d'écoles dans l'enseignement supérieur. Vous voyez quelques logos derrière moi, on a 14 marques écoles qui vont aller de la Business School avec un programme grande école jusqu'à l'architecture d'intérieur, école dans le secteur de l'informatique, d'autres dans le secteur de la finance, d'autres dans le secteur des business développeurs. Ça représente aujourd'hui environ 16 000 apprenants, dont 75 % en alternance. On a une organisation un peu particulière, on a des référents handicap dans chaque

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

école et chaque campus, donc aujourd'hui, je coordonne 80 référents handicap. L'année dernière, on a accompagné 690 étudiants, dont 135 avec RQTH, puisque l'accompagnement ne se limite pas aux étudiants qui ont fait la démarche de la reconnaissance administrative en tant que telle. Nos formations, on est sur du post-bac, donc ça va du BTS jusqu'au bac+5 et programme grande école.

Christian Coquart

Merci Éric. Vous voyez, il y a à la fois Emmanuel qui est sur des volumétries un peu différentes que celle d'Éric, mais, bon, sur des métiers différents aussi, et effectivement, nous sommes tous concernés. Pour ma part, je suis Christian Coquart. Je suis directeur de la RSE, de la diversité et de l'inclusion, et référent handicap pour un groupe de communication qui s'appelle dentsu. dentsu, on ne connaît pas forcément, c'est dans le top six des gros groupes, un petit Publicis, un petit Havas, on va dire comme ça. Donc, on fait de la publicité, on fait du média, on va recruter principalement au niveau bachelor, master. Nous, aujourd'hui, la diversité et l'inclusion, c'est un sujet qui nous tient à cœur, on est une société à mission. On a même développé un programme pour des jeunes en reconversion professionnelle, avec comme seul prérequis : bac+2, bac plus deux ans de vie, c'est-à-dire qu'on ne veut pas simplement être leur première expérience professionnelle.

Donc il y a beaucoup de choses à faire, il y a beaucoup de choses à apporter. Pour tous nos étudiants, et je trouve que le point d'Éric est important, il y a les étudiants qui ont fait de la reconnaissance administrative, mais il y a ceux qui ne l'ont pas encore faite, mais qui, visiblement ou invisiblement, sont en situation de handicap. Je pense qu'on doit aussi avoir une approche pour l'ensemble. Derrière, il faudra peut-être avoir un peu de poids auprès des pouvoirs publics pour faire que la reconnaissance soit quelque chose de différent. Ça va concerner tous ceux qui le sont et qui ne le sont pas encore, et qui un jour manageront des personnes qui sont en situation de handicap. Comme l'a dit Julie tout à l'heure, on va répondre à vos questions à la fin de cette table ronde, donc n'hésitez pas à les poser sur le tchat. On va se garder un temps suffisant pour répondre à vos questions, peut-être pour aussi voir si vous avez des bonnes pratiques à partager.

Ce qui est important, c'est de se dire qu'est-ce qui n'a pas fonctionné ? Pourquoi ? Qu'est-ce qui a fonctionné ? Pourquoi ? De manière à aider chacun à ne pas reproduire des erreurs que d'autres ont commises, mais surtout à avoir une approche beaucoup plus constructive et se dire qu'on va prendre ce qui fonctionne voir comment on peut l'adapter pour notre entreprise, pour notre secteur et continuer à progresser dans le sujet. Comme l'a dit Julie ou Aurélie, vous pouvez activer les sous-titres sur Teams, c'est toujours intéressant.

Comment faciliter la recherche de postes ? Comment nous, entreprises, être identifiées ? Comment accompagner ces étudiants et comment créer le lien entre la fin de la vie scolaire ou étudiante et l'entrée dans le monde du travail, quels que soient les niveaux, que ce soit d'un CAP, d'un bac pro ou d'un master 2 ? C'est vraiment l'objet de notre groupe travail.

Pour essayer d'en apprendre un peu plus, on a réalisé une étude auprès de deux cibles, d'une part, la cible en entreprises que sont les campus managers, les responsables de la relation école et, d'autre

Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr

#ManifesteInclusion

part, les référents entreprises dans les écoles ou ceux qui sont en contact avec les entreprises dans les écoles. Parce que dans le monde enseignant, je pense qu'au-delà de l'apprentissage, c'est super quand vous avez des jeunes qui trouvent du boulot, donc d'un coup, vos apprentissages se matérialisent. C'est intéressant de se dire comment on peut vraiment créer ce lien, ce pont. Je vais laisser à Fyntha qui copilote ce groupe de travail avec moi d'une manière absolument merveilleuse, c'est la future patronne du groupe de travail, je pense, de nous présenter les résultats de cette étude : les points saillants, les points de convergence, les points de divergence. Après, d'ailleurs, on va commencer à attaquer nos discussions à partir de ces points-là. Fyntha, je te laisse la parole.

Fyntha Parant

Merci Christian. Je tenais à saluer et à remercier nos collègues du groupe de travail qui sont également connectés à ce webinaire. Nous avons adressé ce questionnaire aux entreprises qui sont adhérentes du Manifeste Inclusion en ciblant les campus managers, donc les personnes qui sont en charge des relations écoles dans ces organisations d'une part, et les écoles partenaires de ces entreprises d'autre part. Les points qui sortent de cette étude sont les suivants. D'un point de vue des entreprises, on constate que 80 % d'entre elles déclarent que les équipes sont régulièrement sensibilisées et formées sur le sujet du handicap. Pour 70 % d'entre elles, elles déclarent qu'elles ont défini des objectifs chiffrés, spécifiques, pour le recrutement de jeunes en situation de handicap. Donc, ces chiffres nous montrent qu'il y a une mobilisation en interne des entreprises sur le sujet.

Cependant, l'étude nous montre que la part des campus managers qui sont directement en lien avec les référents handicap de leurs écoles partenaires n'est que de 55 %, et que 34 % des campus managers interrogés indiquent être directement sollicités par les écoles sur le sujet du handicap. Les points prioritaires qui ont été exprimés par les campus managers pour faciliter l'identification et le recrutement de jeunes en situation de handicap sont principalement : maintenir l'effort de formation et de sensibilisation, et ensuite développer une collaboration et des partenariats pour renforcer les liens avec les écoles. Si maintenant, on se met d'un point de vue des écoles, l'étude nous a montré que 96 % d'entre elles ont un référent handicap dédié pour leurs apprenants, 81 % d'entre eux ont une autre fonction au sein de l'établissement. Donc, on a très peu de référents handicaps dédiés à 100 % aux sujets dans les établissements. On a 83 % qui nous indiquent avoir suivi une formation spécifique, et 62 % nous indiquent être dans une relation de proximité avec le chargé de relations entreprises au sein de leurs structures.

Dans l'étude, les référents handicap en école ont aussi identifié selon des freins à l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap. Tout d'abord, ils parlent d'une méconnaissance de la diversité des handicaps par les entreprises et par les étudiants eux-mêmes, particulièrement sur le handicap invisible, comme les troubles cognitifs ou le handicap psychique. Ce qui va entraîner de l'appréhension et des stéréotypes. Ils indiquent également la peur de la stigmatisation et du regard des autres par rapport aux étudiants, notamment ils ont des craintes que le fait de demander un aménagement dans le cadre de la formation soit mal perçu.

Concernant les besoins prioritaires qui ont été exprimés par les référents handicap en écoles, on a

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

en premier trouvé des modalités de partenariat qui s'inscrivent de façon pérenne avec les entreprises pour faciliter l'emploi comme les stages ou autres. Ils veulent un partenariat de confiance et aussi un accompagnement des candidatures. Le deuxième point, c'est l'engagement et la sensibilisation des entreprises pour s'ouvrir à la diversité des profils d'étudiants en situation de handicap. En conclusion, il y a deux sujets de convergence au niveau des deux populations : on a la sensibilisation et la formation d'un côté, et la mise en place de partenariats spécifiques de l'autre. Quand on regarde la sensibilisation, l'objectif, c'est bien de changer les mentalités et favoriser un environnement inclusif. Cependant, les attentes divergent, c'est-à-dire qu'au niveau des campus managers, ils souhaitent que les entreprises poursuivent leurs efforts de formation à destination des managers et des recruteurs. Quand on creuse au niveau des référents handicap des entreprises, là, elles souhaitent que les entreprises interviennent dans les établissements pour sensibiliser les professeurs et les étudiants afin de les rassurer sur le monde de travail et favoriser les échanges.

Maintenant, quand on regarde sur les partenariats stratégiques, la volonté, c'est la même : renforcer les liens entre les entreprises et les écoles, également avec des associations spécialisées. Pareil, les actions attendues ne sont pas les mêmes. Pour les campus managers, on parle d'actions dédiées, comme des rencontres ou des jobs dating. Pour les référents handicap en écoles, on parle vraiment de la mise en place d'un partenariat durable tout au long de l'année pour que les entreprises s'ouvrent plus à la diversité des profils de ces jeunes en situation de handicap. Voici les points saillants de l'étude que nous avons menée avec le groupe de travail.

Christian Coquart

Merci beaucoup Fyntha, on voit qu'il y a des choses. Déjà, merci aux personnes, aux écoles et aux entreprises qui ont répondu, en général, celles qui répondent, c'est celles qui font le plus de choses, merci à vous d'être présents parce que ça montre que vous, entreprises ou écoles, vous êtes sensibles au sujet et sensibilisées sur le sujet. Quand on regarde l'étude qu'a présentée Fyntha et qu'on rentre un peu dans les détails, on s'aperçoit qu'il y a peut-être une incompréhension, en tout cas, il n'y a pas forcément un discours qui est homogène, et je pense que la fluidité commence par un discours homogène et cohérent. Nicolas, parce que je sais que c'est un sujet qui te tient à cœur, qu'est-ce que tu en penses du discours entre entreprises et écoles ? Est-ce que tu penses qu'on parle le même langage et que c'est assez fluide pour tout le monde ou pas ?

Nicolas Chaussemy

Merci de la question parce qu'effectivement, elle est pertinente et ô combien pertinente. Je pense qu'on a tous la même ambition, mais peut-être qu'on n'aligne pas nécessairement les mêmes actions. Côté entreprises, je rejoins complètement ce qu'a dit et ce qu'a pu exprimer Fyntha, et peut-être qu'on y reviendra tout à l'heure par les actions que l'on engage auprès de nos collaborateurs pour aller toujours plus loin dans la sensibilisation, dans l'évangélisation, dans la désacralisation des statuts RQTH et du fait qu'on se doit de considérer ses collaborateurs comme des collaborateurs lambda. Par contre, j'attendrai peut-être, en tout cas, d'un point de vue entreprises, côté relations écoles, des actions un peu plus convergentes avec les écoles. Avoir peut-être des

#ManifesteInclusion

participations un peu plus au sein des écoles pour aller rencontrer, que ce soit des étudiants, le corps enseignant, pour aller échanger, aller discuter de tout cela pour être encore un peu plus dans la sensibilisation et dans le travail, j'allais dire convergent, que vous pouviez exprimer juste avant.

Christian Coquart

Tout le monde, il est beau, tout le monde est gentil, tout le monde fait des efforts, tout le monde veut le faire et tant mieux, c'est bien, mais à un moment donné, on se dit que... Je sais que nous, expérience d'entreprises, quand on va dans les écoles et qu'on n'a que cinq étudiants, on y reviendra tout à l'heure, c'est un sujet, parce que ça mobilise des ressources et du monde... Qu'entre la parole du corps enseignant et la parole de l'entreprise, c'est deux paroles nécessaires et complémentaires, que c'est vrai qu'aujourd'hui, dans les écoles, et Fyntha en parlait, les jeunes qui n'arrivent pas à se déclarer, c'est compliqué. Je pense que notre rôle d'entreprises, c'est aussi de les aider à se déclarer. Emmanuel, toi qui es peut-être le master en cérémonie de ce sujet parce que tu intervies auprès des jeunes ; qu'est-ce que tu attends des entreprises, comment on peut les aider, nous ? Qu'est-ce qu'il faut faire pour qu'ils se sentent mieux et qu'ils arrivent à se déclarer et à assumer leur différence ?

Emmanuel Rouaud

Là, je pense que c'est la même chose, ça rejoint ce que disait Fyntha. Je pense que c'est aussi à l'entreprise et les écoles de faire ce travail-là. Je pense que dans un premier temps, c'est aux écoles de travailler avec les jeunes pour les rassurer sur cette RQTH. Moi, je rencontre évidemment tous les jeunes qu'on accompagne, et les familles, parce que c'est aussi les familles qu'il faut rassurer, pour leur expliquer l'intérêt de cette RQTH. Ça leur permet un aménagement de l'emploi du temps, d'adapter leur poste de travail éventuel. Puis les rassurer aussi en leur disant qu'il y a une obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés, et que souvent, les jeunes ne connaissent pas toutes ces règles et ces possibilités-là. Ça les rassure.

Nous aussi, on a lycée professionnel beaucoup de stages, et pour l'ensemble des jeunes qu'on accompagne, rapidement on demande aux familles cette notification RQTH et on la présente au moment des stages aussi. Donc c'est le lien aussi avec les entreprises qui est important. Peut-être aussi les entreprises, je ne sais pas si toutes les entreprises au moment du recrutement mettent que c'est ouvert aussi aux personnes bénéficiant de la RQTH, ça permettrait aussi de rassurer les travailleurs en situation de handicap. Puis malheureusement, je pense aussi que les personnes ne veulent pas mettre en avant ce RQTH, c'est aussi la société qui les empêche. Parce que le mot handicap fait encore, je pense, un petit peu peur, pas qu'au monde de l'entreprise ni au corps enseignant. C'est tout un ensemble, on doit vraiment accompagner les jeunes et les familles pour prendre conscience qu'il y a un intérêt.

Christian Coquart

Éric, de ton côté, sur une école qui est avec des profils différents, est-ce que tu ressens les mêmes choses ou pas ?

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

Éric Guillermain

Oui, par rapport à ce que dit Emmanuel, on a la même tendance de fond. Déjà, il y a une méconnaissance du public étudiant de ce qu'est la RQTH, sachant qu'en plus, nous, dans 80, 90 % des cas, ce sont des étudiants qui ont des handicaps invisibles. Parce que par rapport à nos prérequis dans l'enseignement supérieur, il y a toute une catégorie de handicap qui malheureusement n'a pas accès aux études supérieures. On se rend compte aussi que le terme handicap en tant que tel est trop souvent assimilé au handicap moteur ou physique et qu'on a beaucoup d'apprenants qui ont des maladies invalidantes, qui ont des pathologies spécifiques ou qui ont des caractéristiques particulières, on joue aussi beaucoup sur le vocabulaire, et qui ne savent même pas qu'ils peuvent avoir accès à la RQTH. Donc, on fait un gros travail de sensibilisation, et depuis deux ans maintenant, on sensibilise tous les étudiants.

Avant, on était trop orientés sur ceux qui nous signalaient qu'ils avaient une pathologie ou quelque chose. Aujourd'hui, sur notre plateforme d'e-learning qui est commune à toutes les écoles, il y a un module dédié à l'inclusion. Dans ce module, on parle du handicap, on parle du management inclusif, on explique ce qu'est la RQTH et le fait qu'elle recouvre des situations très variées, et que ce n'est pas quelque chose de définitif aussi. Donc il y a d'abord un gros travail de sensibilisation, ensuite, c'est vrai qu'on s'est rendu compte que le témoignage aussi était quelque chose d'efficace. C'est-à-dire que de plus en plus, et non pas que pendant la SEEPH, on fait témoigner des apprenants en situation de handicap qui sont en alternance, et maintenant, on fait venir l'entreprise, c'est-à-dire qu'on fait du témoignage en binôme parce que souvent, les étudiants disent : « Oui, ça s'est bien passé, mais on aimerait bien avoir l'avis de l'entreprise et de savoir pourquoi ils l'ont pris, lui, comment ça s'est passé, est-ce qu'il l'a dit au départ, etc. » Pour finir là-dessus, on fait un travail de fond aussi sur la transparence, c'est-à-dire d'éduquer nos étudiants à savoir parler de leur spécificité et de ne pas la cacher, parce que de toute façon, elle sera découverte à un moment ou à un autre. Et la notion de transparence vis-à-vis de l'entreprise accueillante, que ce soit en alternance ou dans le cadre de leur futur job. On considère que la partie alternance est essentielle pour, entre parenthèses, les former et leur apprendre à parler de leurs différences.

Christian Coquart

Merci Éric. Nous, entreprises, notre besoin de sourcing, je sais que dans mon secteur, dans la communication, le sourcing est compliqué parce que c'est des métiers d'ego, de représentation, et donc forcément la différence fait peur aux managers. Parfois, on se dit qu'on a du mal à intégrer et à pouvoir parler réellement aux étudiants. Je pose la question à Julien parce que c'est vraiment ton cœur de métier, Onepoint, qu'est-ce que vous faites déjà et comment on peut améliorer notre présence auprès des étudiants et auprès des écoles pour préparer le terrain à nos futurs recrutements ? Comment nous, entreprises, selon toi, on peut aider les candidats à se manifester ?

Julien Fabre

Je dirais qu'il y a deux volets. Il y a un premier volet communication. L'idée, c'est de vraiment faire

Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique

42 rue de Maubeuge - 75009 Paris

contact@manifesteinclusion.fr

#ManifesteInclusion

savoir qu'on est une structure handi-accueillante, ça, c'est le premier point. Nous, chez Onepoint, on a la chance d'avoir une référente handicap qui développe énormément d'actions, qui prend beaucoup d'initiatives, et ces initiatives-là, je pense au DuoDay par exemple auquel on a participé récemment. Ces initiatives, il faut savoir les communiquer, les mettre en avant, à la fois en externe, mais aussi en interne. Donc ça, c'est important de le faire savoir. Chez Onepoint, l'information va être visible sur notre site internet, sur pas mal de supports de communication. Je pense à ma partie campus ou dans les écoles quand j'interviens. L'information est diffusée à la fois sur nos supports de communication, mais aussi dans le discours de nos speakers. Côté recrutement, j'ai aussi l'exemple du fait qu'on met en avant le fait que Onepoint est handi-accueillante sur l'ensemble de nos offres d'emploi. Dans l'en-tête de toutes nos offres, c'est indiqué.

Encore une fois, il y a ce volet communication qui est important, faire savoir qu'on est une structure handi-accueillante. Ensuite, il y a un deuxième volet, plutôt, je dirais, sur tout ce qui est sensibilisation et formation des équipes en interne. Pareil, notre référente handicap, aujourd'hui, elle forme les équipes, notamment l'équipe recrutement, pour avoir la bonne posture et poser les bonnes questions aux candidats pour favoriser un échange ouvert sur le sujet. Ça, c'est hyper important que dès les premiers échanges avec les candidats, les personnes soient en mesure d'accueillir le message et même parfois de le déclencher avec les bonnes questions. Le dispositif, il va encore plus loin puisque après, on a aussi en interne des formations auprès de nos consultants sur le management inclusif de façon générale. Donc, je dirais qu'il y a ces deux volets-là : le fait de bien le faire savoir, de bien le communiquer en externe, et en interne aussi, lors des premiers contacts avec les candidats, qu'on soit en mesure de poser les bonnes questions, d'avoir la bonne posture pour accueillir les messages avec bienveillance de façon générale.

Christian Coquart

L'objet, c'est d'agir un maximum en amont parce que ce sont nos futurs collaborateurs, donc il ne faut pas qu'on l'oublie, et qu'on a besoin d'eux. Ce que je trouve fantastique chez à la fois chez Onepoint et chez CRIT, c'est que vous êtes engagés pour vous, mais vous engagez aussi pour d'autres personnes ou des consultants ou des personnes [inaudible], Elior aussi d'ailleurs, je pense, vous avez cette double casquette à la fois de se dire : « Je vais prendre des profils que je vais présenter à d'autres. » Nicolas, pour venir chez toi, chez CRIT, vous mettez aussi des outils à disposition, parce que tu parlais tout à l'heure du besoin de parler le même discours, comment on peut aussi libérer et faciliter la parole, et comment on peut faciliter cette mise à l'aise ?

Nicolas Chaussemy

Tout à fait. En fait, on en revient un peu à ce qu'on a évoqué au départ, c'est qu'on a encore, je trouve, en tout cas, c'est un sentiment, trop de mal, qu'on soit entreprise, étudiant, école, à parler aussi simplement que ça d'un statut RQTH. C'est une personne comme une autre qui doit être traitée comme une autre, avec qui on se doit de discuter comme tout le monde. Je crois que c'est Emmanuel tout à l'heure qui disait ça, et je suis complètement d'accord, il y a vraiment ce travail d'accompagnement, de libérer la parole, de fluidifier la parole, mais pour tout le monde. Parce que

Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr

#ManifesteInclusion

ce n'est absolument pas une tare, ça ne doit absolument pas être une problématique. Nous, bien évidemment, pour aller dans ce sens et dans cette conviction, et comme le disait à juste titre Julien, il faut qu'on accompagne en interne bien évidemment, au travers d'ateliers, au travers de webinaires, au travers de partenariats qu'on a pu engager, que ce soit avec des partenaires tels que l'Agefiph, avec Pépite Emploi ou d'autres, avec du travail sur le savoir-être aussi.

Puis pour libérer la parole, toujours pareil, une fois encore, nous, on exprime qu'on est une entreprise et on se considère comme une entreprise engagée, donc toutes nos expressions de besoins, tous nos messages vont dans ce sens-là. De se dire que nous, on étudie sur non pas sur une problématique X ou Y, mais vraiment sur la compétence de la personne, son savoir-être et ses savoir-faire. Donc, dès lors qu'on envisage le recrutement, intervient toujours dans la constitution de ce que l'on appelle être le dossier d'embauche, d'exprimer si le collaborateur, la future collaboratrice a une reconnaissance RQTH, comment on peut l'accompagner. Si elle a des questions, qui peut-elle contacter en interne pour avoir encore plus d'accompagnement et peut-être d'aide dans son futur quotidien.

Christian Coquart

Est-ce que c'est suffisant ? Je vais casser un peu le déroulé tel qu'on avait imaginé au départ, parce qu'on va rentrer un peu plus dans le dur. Emmanuel, je sais que toi, tu dis que d'abord, c'est au monde éducatif, mais l'entreprise à un moment donné, parce qu'on a l'impression de tous faire des trucs super, mais le sujet est toujours là. C'est-à-dire qu'on a toujours des jeunes qui ont du mal à se déclarer, des entreprises qui ont du mal à recruter. À un moment donné, comment être encore plus en amont, nous, entreprises ? Nous aussi chez dentsu, on fait plein de trucs, ce n'est pas important, je trouve. Il y a peut-être Fyntha avec ces 9 % qui y arrive, mais nous, on a du mal à y arriver, je trouve.

Emmanuel Rouaud

Oui, ce qu'on dit tous, c'est vraiment le lien et le partenariat avec les entreprises et les écoles qu'on doit accentuer. Nous, dans les lycées pros, depuis 2023, il y a une avancée quand même, il y a eu un nouveau poste de mis en place, ça s'appelle le bureau des entreprises, qui a pour mission de créer des liens et des relations avec les entreprises. Donc ça permet des rencontres avec le corps enseignant, avec les élèves, et ça permet également aussi de mettre en place des événements. Nous, cette année, on a mis en place un premier événement, c'est des jobs dating. Ça met en lumière aussi pour nous, les enseignants, les attentes des entreprises. Puis pour les entreprises, ce job dating, derrière, c'était une possibilité d'effectuer un stage au sein des entreprises présentes et les entreprises partenaires. Donc c'était hyper intéressant pour les entreprises et pour le lycée. Le partenariat est là, le collègue le fait vivre au quotidien, et on avance comme ça.

Puis de mon côté, le lien avec les entreprises, c'est au moment des recherches de stage. Pour certains jeunes, la recherche de stage est trop difficile à faire en autonomie, donc c'est moi qui prends contact avec les entreprises. Je vais présenter les jeunes directement sur le site, avec une

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

fiche de présentation, etc. Ce qui permet aussi de dire que c'est faisable. Je mets les points d'appui, les points de difficulté et les compensations à mettre en place. C'est souvent des compensations simples que les gens n'imaginaient pas. J'ai plusieurs expériences, mais notamment une qui m'avait un peu choqué. J'ai appelé une entreprise pour un stage, et généralement, à la fin de la conversation, j'explique que c'est un élève en situation de handicap. Au bilan, le stage s'est super bien passé, le gérant du magasin me dit : « Si vous m'aviez dit au début qu'il était en situation de handicap, on ne le prenait pas. » Parce qu'on ne s'imaginait pas ce handicap-là, c'est un handicap psychique. Ce jeune est embauché en CDI et 35 heures sur ce magasin maintenant, et ils sont prêts à accueillir d'autres jeunes en situation de handicap.

Donc c'est vraiment un accompagnement et un lien fort qu'on doit mettre en place. Nous, là, en avril, on crée un événement au lycée, on va inviter toutes les entreprises partenaires et les entreprises qui ont accueilli des jeunes en situation de handicap ou pas, pour les remercier. Aussi, on va inviter des structures du médico-social, d'insertion professionnelle comme CAP Emploi, l'Agefiph et des ESAT pour que toutes ces personnes se rencontrent et qu'on voit qu'il y a des perspectives possibles dans le milieu ordinaire.

Christian Coquart

Je m'adresse aux gens qui suivent ce webinaire, ceux dans la région d'Emmanuel, donc pas très loin de Nantes, si je ne m'abuse.

Emmanuel Rouaud

Oui, c'est ça.

Christian Coquart

N'hésitez pas à venir parce que c'est assez remarquable. Éric, tu voulais ajouter quelque chose je crois ?

Éric Guillermain

Oui, je rebondis à la fois sur ce qu'a dit Emmanuel et ce qu'ont dit Julien et Nicolas. On se rend compte, nous, notamment que dans toutes nos écoles, on a des chargés de relations entreprises, et pour la première fois cette année, on va les former à aborder leur handicap avec les entreprises. Parce qu'on s'est rendu compte que quand ils travaillaient sur le placement des alternants, ils avaient beaucoup de mal à en parler parce qu'ils ne savent pas comment en parler. L'alternance pour nous, elle est intéressante parce que c'est aussi un moyen de démontrer aux entreprises qu'il est possible de combiner compétences et RQTH, et de sensibiliser les entreprises et de dire : « Vous voyez, c'est des profils que vous pouvez embaucher. » La chance que l'on a, sur nos écoles, on est dans l'enseignement supérieur, donc la RQTH, elle vient en plus de la compétence. C'est-à-dire que quand ils sont ensuite sur la recherche d'emploi, ce qu'ils valorisent avant tout, c'est le fait qu'ils aient fait un master en finance ou des choses comme ça, et donc la RQTH, elle vient presque, j'allais dire en bonus.

#ManifesteInclusion

C'est ce qu'on essaie de leur expliquer, c'est que c'est quelque chose qui fait partie de leur CV et dont il faut qu'ils osent aborder, et que dans beaucoup de cas, je ne dis pas que c'est la majorité des cas, pour une entreprise qui a souvent du mal à recruter des gens ayant une RQTH avec un niveau de diplôme significatif, on dit : « N'hésitez pas à en parler. » C'est vrai qu'on s'est rendu compte qu'on était très bien organisé en termes d'accompagnement sur l'aspect pédagogique, mais qu'on n'était pas très bon pour parler de RQTH aux entreprises dans le cadre du placement, etc.

Christian Coquart

Fyntha, toi, 9 %, c'est absolument remarquable et enviable. Je sais que tu mets plein de choses en place, donc si tu peux nous en parler un peu.

Fyntha Parant

C'est 9 % de nos alternants qui sont en situation de handicap, et en effet, ça ne se fait pas tout seul, ça ne se fait pas comme ça. On a beaucoup parlé de la sensibilisation des acteurs, donc des parties prenantes, que ce soit au niveau managers, recruteurs, mais aussi nos personnes en lien avec les relations écoles, donc, en effet, la sensibilisation. Mais pour nous, ça passe aussi par des partenariats, la construction de partenariats avec nos écoles partenaires. Quand je parle de partenariats, c'est de connaissances mutuelles : qui sommes-nous ? Quelle est notre politique handicap ? Jusqu'où nous pouvons aller et comment nous pouvons vous aider ? Si on peut aller par exemple sur le partenariat pour nos recrutements sur des niveaux CAP, on parlait de l'alternance, on parlait des stages.

Nous, et c'est-ce qu'on a fait notamment avec Emmanuel sur la région nantaise, on a créé la rencontre, c'est-à-dire que de façon régionale, on a rencontré les coordinateurs ULIS, les référents handicap d'écoles qui nous intéressaient pour se découvrir, leur expliquer qui est Elio, qu'est-ce qu'on fait dans le cadre de notre politique handicap et visiter nos locaux, rencontrer des managers et parler concrètement : « Nous, quel est notre établissement, voici les profils de nos étudiants, comment nous pouvons travailler ensemble. » Au-delà de la sensibilisation, il y a aussi la création de liens de confiance, de parler vrai, parce que quand on se rencontre, on parle des difficultés des uns et des autres pour pouvoir trouver le mode de fonctionnement qui nous permet d'avoir des réelles perspectives d'insertion professionnelle. Donc ça, avec Emmanuel, c'est un lycée professionnel, on l'a fait donc sur Nantes, mais aussi dans d'autres régions, en région parisienne par exemple, où on a, avec d'autres centres de formation, ce partenariat. Sur les centres de formation, on ne va pas jusqu'à Emmanuel qui présente le candidat à l'entreprise, mais il y a ce parler-vrai sur les besoins spécifiques des jeunes que nous intégrons en stage ou en alternance au sein de nos établissements.

Christian Coquart

Ce que je note aussi, c'est qu'en creux, Emmanuel, et après, je vais poser la question à Julien et à Nicolas, vous nous dites : « N'allez pas chercher toutes les écoles, prenez-en quelques-unes et créez des vrais partenariats. » C'est-ce que tu nous dis aussi, Fyntha. C'est : « N'allez pas vous disperser en

#ManifesteInclusion

disant que plus on va aller pêcher large, plus on va voir de poissons », non, pas du tout. L'idée, c'est de dire : on va se concentrer sur certaines écoles et créer notre modèle.

Julien Fabre

Pardon, ça a coupé.

Christian Coquart

Le point, c'est ce que disait Fyntha et ce que disait aussi Emmanuel, c'est de cibler les partenaires mais de faire des choses plus pointues avec eux.

Julien Fabre

Je peux rebondir par rapport à ce qu'a dit Éric sur le sujet de former les relations entreprises sur le sujet. Parce qu'en tant que responsable relations écoles, j'échange régulièrement avec les responsables relations entreprises côté écoles. Finalement, quand on fait des bilans, quand on prépare l'année, le sujet de handicap est rarement abordé, il faut être très honnête, ou alors trop peu. Je pense qu'il y a un effort à faire des deux côtés, je pense de notre côté aussi, mais aussi côté école, pour que ce sujet-là soit systématiquement peut-être abordé lors de ces points de cadrage. Pour ça, il faut que soit les relations entreprises soient formées côté école, soit que la référente handicap de l'école soit présente lors de ces deux points-là. Donc il y a un vrai sujet aussi peut-être de communication entre les relations entreprises et les équipes handicap dans les écoles.

Christian Coquart

Tu travailles avec combien d'écoles à peu près ? La volumétrie des écoles avec lesquelles vous travaillez ?

Julien Fabre

Sur les relations écoles, de façon générale, aujourd'hui, on travaille avec une trentaine d'écoles, et sur la thématique handicap, on va dire qu'il y en a cinq à peu près avec lesquelles on essaie de développer des actions dédiées.

Christian Coquart

D'accord. Ce qui est à la fois beaucoup et pas énorme, hélas !

Julien Fabre

Exactement.

Christian Coquart

D'accord, ce qui est à la fois beaucoup et pas énorme, mais hélas, et Nicolas et CRIT, c'est à peu près.

Julien Fabre

Exactement.

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

Christian Coquart

Nicolas, chez CRIT, c'est à peu près... ?

Nicolas Chaussemy

Chez CRIT, au niveau national, on va travailler très fortement avec trois, quatre gros regroupements d'écoles, et au global, une trentaine d'écoles. Après, si je vais sur la thématique du handicap et si je dois être honnête, je n'ai pas un souvenir notable sur l'année 2024 d'avoir eu des actions spécifiques avec nos partenaires privilégiés, notamment sur de la notion RQTH ou handicap dans sa globalité.

Christian Coquart

Parce que je sais que chez dentsu, on travaille avec 25 écoles principalement, et on a proposé à toutes les écoles d'intervenir spécifiquement sur le handicap avec quelqu'un des RH, justement pour les éléments de langage, savoir comment et quand parler. Savoir aussi de la part pour les jeunes, se dire que si l'entreprise n'est pas accueillante, ce n'est pas la peine d'y aller parce qu'ils vont être malheureux, et c'est compliqué à dire à un jeune. Il y en a que trois qui ont accepté qu'on fasse un webinaire, et encore, on a poussé un peu parce que derrière, on leur dit : « Si vous ne jouez pas le jeu, on ne joue pas le jeu. » Je pense que c'est ça ce que j'aime bien, ce que disait Emmanuel aussi, il faudrait tous qu'on ait des Emmanuel dans les établissements scolaires. Parce qu'aller présenter personnellement, aller voir les entreprises, c'est un travail de titan. Au départ, ce n'est pas ton cœur de métier, je pense, Emmanuel, donc c'est quelque chose que tu fais parce que c'est ta conviction.

À un moment donné, comment faire, nous, entreprises, et vous, écoles, pour les écoles qui nous écoutent, pour faire que ce sujet soit traité ? C'est au début du webinaire, je ne sais plus qui disait ça, mais il est important à la fois dans les éléments de langage qu'on soit capable, je crois que c'est Julien, nous entreprises, de parler spécifiquement du handicap parce que quand c'est l'entreprise qui parle, ce n'est pas le même poids que quand c'est le corps éducatif ou c'est Éric, je ne sais plus. Il faut avoir les deux, mais il faut que nous, entreprises, on puisse y aller, mais que ça soit un vrai partenariat dans lequel il y a des gens en face, il y a des enseignants, il y a des étudiants. Je sais que dans ce groupe de travail, l'année dernière ou il y a deux ans, quand il a été créé, il y a eu une rencontre qui a été faite, il y a des entreprises qui ont été mobilisées. Je crois que Fyntha y était, à voir ta tête, c'est que tu y étais. L'entreprise qui a été mobilisée, raconte l'histoire !

Fyntha Parant

Oui, on devait être six, sept entreprises mobilisées pour une rencontre, conférence, puis job dating, et on a dû avoir 10 étudiants présents.

Christian Coquart

Donc ça, il y a un vrai sujet derrière. Je sais que nous, entreprises, quand on recrute, nous, je sais que chez dentsu, on va recruter 150 alternants par an et 80 stagiaires, et que l'alternance, c'est notre premier levier de recrutement d'ailleurs, parce que derrière, on en transforme un grand nombre.

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

C'est vrai que la relation école, ils ne sont pas très nombreux et que ce n'est pas le sujet principal, donc oui, nous, entreprises, on doit se bouger, écoles, vous devez aussi bouger. Je ne sais pas, Éric, je voulais poser une question. Est-ce qu'il est possible de mettre des crédits, d'ajouter des crédits dans les écoles qui fonctionnent par crédits ? Est-ce qu'il est possible de lier des crédits au fait que tous les étudiants soient présents sur ces interventions d'entreprises sur ce sujet ou pas ?

Éric Guillermain

Aujourd'hui, on évolue un peu différemment, c'est-à-dire qu'on avait exactement le même problème cité, nous, lorsqu'on fait des conférences et des tables rondes, en fin de journée sur certaines écoles, sur des sujets que nous, on considère comme super intéressants, puis les étudiants ne viennent pas. Aujourd'hui, on a un certain nombre de thématiques qui, sous forme de tables rondes ou de séminaires où la présence est obligatoire, notamment sur l'inclusion, etc. On va faire un test cette année avec un partenaire sur le campus de Paris, où il y aura une présentation d'une entreprise, un groupe, c'est un groupe d'entreprises handi-accueillantes, et tous les étudiants qui ont RQTH devront obligatoirement venir à cette présentation. Ça peut paraître un peu directif, mais quand on a fait nos jobs dating dans certains campus avec l'association dynamique, pareil, sur inscription, etc., on se rend compte qu'il y a plus d'étudiants extérieurs à nos écoles, qui viennent, ou de personnes en recherche d'emploi que nos propres étudiants qui ont des RQTH. Donc il y a aussi un vrai problème de mobilisation globale, notamment avec l'alternance, où ils ont des journées de cours assez chargées quand ils sont sur l'établissement, et on a du mal à les mobiliser. Aujourd'hui, on est plutôt sur le fait d'intégrer dans le rôle de l'école, dans notre rôle de placement de nos apprenants et notamment la préparation, l'arrivée dans le monde professionnel, de leur dire qu'il y a un module qui est obligatoire. Comme on le fait, on a des modules obligatoires pour les entraînements aux entretiens d'embauche par exemple. Donc, ils sont là.

Christian Coquart

Julien, je te vois trépigner.

Julien Fabre

Non. Je vais reprendre ce qu'a dit Fyntha. C'est vrai que ça peut être frustrant de faire des événements dans les écoles et d'avoir peu de participation pour les entreprises. C'est un constat aussi de notre côté, et pourtant les actions qui sont développées par notre référente handicap, elles sont de très bonne qualité. Je veux dire, ce n'est pas du descendant, ce n'est pas quelqu'un qui vient dans un amphi et qui parle pendant une heure, elle va développer des ateliers. J'ai en tête une initiative qui s'appelle « Andala talk » qui prend les étudiants en situation de handicap, les met autour d'un atelier de cuisine. C'est des actions qui sont très innovantes et sur le papier en tout cas, qui semblent hyper intéressantes pour les étudiants. Et finalement, on se rend compte que la participation est rarement satisfaisante. Il y a plusieurs raisons à ça, peut-être parce que les étudiants ne voient pas l'urgence, et que pour eux, l'urgence aujourd'hui, c'est leur employabilité plutôt que d'être formés sur le sujet.

#ManifesteInclusion

Pour ça, peut-être qu'il y a des leviers dont rendre obligatoire, on vient d'en parler, il y a des écoles qui le font, qui rendent obligatoire la participation à certaines sessions. Aussi, c'est peut-être intégrer le sujet de handicap dans des formats déjà existants dédiés à l'employabilité. Je pense aux forums par exemple, pourquoi pas, peut-être arrêter de faire des forums dédiés 100 % handicap, mais dans les forums, on va dire au calendrier de façon classique, intégrer le sujet de handicap soit avec une pastille handi-accueillante sur un stand, je n'en sais rien, en mettant en avant aussi le contact du référent handicap de l'entreprise dans les brochures, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Aujourd'hui, on va nous demander nos certifications RSE, certains labels, etc., mais on met rarement le sujet de handicap en avant. Peut-être aussi un stand dédié au sujet sur les forums et peut-être ne pas taguer ces événements-là 100 % handicap, mais intégrer le handicap dans des événements d'employabilité globale.

Christian Coquart

Nicolas, tu as le même point de vue aussi ?

Nicolas Chaussemy

Oui. Je ne vais peut-être pas être nécessairement objectif parce que je vais surtout parler de ce que je constate au sein de mon entreprise où depuis deux ou trois ans, on essaie véritablement d'aller beaucoup plus loin sur ces sujets que l'on ne faisait par le passé. Je pense qu'on est dans une bonne direction, mais pour aller encore plus loin, il faut provoquer encore plus demain la rencontre entre l'étudiant et l'entreprise pour permettre cette collaboration. Pour ce faire, ça peut passer par des interventions au sein des écoles. Enfin, je pense que c'est un agrégat de beaucoup de choses. S'il y avait une formule magique à l'instant T, je pense qu'on la reconnaîtrait, on l'aurait mis en pratique, mais dès lors qu'elle n'existe pas, c'est la multiplicité de différents sujets. Je rejoins Julien sur la notion des forums ou sur des territoires locaux, en lien avec des associations qui nous permettraient d'être encore un peu plus dans la rencontre pour permettre in fine. Plus on rencontre, plus on a de chance derrière de transformer cela par de la collaboration. Donc c'est provoquer la rencontre.

Christian Coquart

Alors, j'entends, on provoque les rencontres, de l'autre côté, on a des personnes comme Emmanuel du monde éducatif qui eux vont se bouger, et c'est qui vont provoquer la rencontre. Parce que si je ne m'abuse, Emmanuel, tu provoques un peu la rencontre, c'est toi qui vas chercher les entreprises en partie, elles ne viennent pas comme ça toutes seules.

Emmanuel Rouaud

Forcément, à part Fyntha qui nous avait invités gentiment où on avait été super bien accueillis, non, non. On est demandeur au départ pour éventuellement un stage, donc c'est à nous de déclarer cette rencontre, mais c'est vrai qu'une fois que le partenariat est mis en place, c'est plus simple aussi. Puis on va visiter les locaux des entreprises avec les jeunes, avec les enseignants, et ça crée vraiment une rencontre et une sensibilisation au handicap, je trouve quand même, tous ces partenariats.

#ManifesteInclusion

Christian Coquart

Ce que tu fais, ce n'est pas dans le programme pédagogique de l'enseignement ?

Emmanuel Rouaud

Non. Après, c'est vrai qu'on a une certaine autonomie, nous, coordonnateurs du CAP, soutient ULIS. Moi, c'est un peu mon cheval de bataille de travailler sur l'insertion professionnelle des jeunes qu'on accompagne, donc j'axe vraiment mon travail par rapport à ça. C'est vrai que j'ai cette autonomie-là, possible aussi par la direction de mon établissement aussi qui me la donne, donc c'est chouette. J'espère que les jeunes en bénéficient. Pour l'instant, on est plutôt satisfait.

Christian Coquart

Bien sûr ! Là ça revient à un petit point, c'est comment nous, entreprises, on peut être mieux identifiées, et je parle d'entreprises qui ont cette ouverture d'esprit. Je n'aime pas forcément le mot handi-accueillant, même si c'est le mot classique, mais c'est des entreprises qui ont cette ouverture à la singularité, comment elles peuvent être mieux identifiées ? Parce que toutes ne le sont pas, c'est comme il n'y a pas d'amour avec des preuves d'amour, il y a ceux qui disent et ceux qui le font. Comment on peut être mieux identifiées, nous, entreprises, auprès des écoles ? Je pose la question à tout le monde. Éric, comment on pourrait être mieux identifié, nous ?

Éric Guillermain

Je pense qu'aujourd'hui, il y a de plus en plus d'entreprises, ce que disaient Fyntha, Julien, Nicolas, qui font la démarche de mettre en place des partenariats avec des écoles qui correspondent à leurs besoins en termes de compétences. Le frein numéro 1, nous, aujourd'hui, c'est de convaincre nos étudiants d'aller vers la RQTH puisque au final, il y a cette spécificité qui est que si tu n'as pas la reconnaissance administrative, tu ne rentres pas dans le process, alors qu'ils ont quand même des aménagements, des choses comme ça. Par contre, je pense que mieux communiquer auprès des entreprises déjà sur les profils qu'on peut proposer, les intégrer sûrement de manière plus globale, non pas que sur la notion de handicap, comme disait Julien, mais sur la notion d'inclusion en tant que telle. Je pense que de plus en plus, nous, on essaye d'intégrer cette notion de handicap dans une logique de management inclusif et de ne pas s'adresser qu'aux étudiants qui nous ont signalé une spécificité.

Parce que d'abord, demain, ce sera des futurs managers, et plus ils seront sensibilisés, moins ça deviendra quelque chose de contraignant dans le cadre de l'embauche. Je crois beaucoup à la notion de partenariats ciblés. On voit sur certaines de nos écoles, par exemple notre école qui forme l'EPCI, ingénieurs informatiques, etc. Il y a des partenariats avec Accenture, avec un certain nombre d'entreprises qui sont en lien direct avec la compétence qui est formée.

Christian Coquart

#ManifesteInclusion

Pragmatiquement, tu constates que les étudiants qui ont des RQTH chez vous n'ont pas de problème pour trouver des stages ou des alternances, ou ça reste compliqué ?

Éric Guillermain

Non, globalement, ça reste compliqué. Chez nous, on distingue deux choses : les grandes entreprises, justement, qui ont fait un vrai travail de fond sur la sensibilisation de leurs managers, etc, globalement, il n'y a pas de souci quand ils parlent de RQTH. Sur les PME et les ETI, alors là, nos apprenants ne veulent pas en parler parce qu'il y a cette crainte du mot qui fait peur, comme le disait Emmanuel. La question, souvent, c'est de dire : « À quel moment, je dois en parler ? » Dans les grands groupes, globalement, aujourd'hui, les gens sont quand même sensibilisés, formés, etc. Quand on a des étudiants qui vont chez Orange, EDF, des grands groupes, L'Oréal, etc., il n'y a pas de souci quand ils abordent le sujet.

Christian Coquart

Nicolas, je sais que tu as développé pas mal d'outils pour préparer la phase amont de la rencontre auprès de tes managers et des recruteurs.

Nicolas Chaussemy

Oui, tout à fait. Ça démarre dès l'embauche d'un collaborateur au sein de l'entreprise. Ils connaissent ce que l'on appelle un parcours d'intégration digitalisé sur un outil de LMS, et dans ce parcours, il y a bien évidemment une brique sur la partie inclusion. Parce qu'aujourd'hui, c'est juste important, nécessaire. On a sorti là un guide au profit des managers, toujours un peu pareil pour simplifier le propos : « Arrêtons de se mettre parfois des non-dits sur des sujets. » C'est le guide de RQTH au sein de CRIT. Après, je pense que c'est des discours qui se doivent d'être tenus, retenus, reaccompagnés, réexpliqués. Donc on organise au moins trois, quatre fois dans l'année, en interne, des webinaires, des réunions spécifiques sur le sujet pour en parler, tout simplement.

Christian Coquart

Je sais qu'il y a des process de recrutement, de réassurance de nos managers, même dans les grandes entreprises. Je ne partage pas forcément toujours le point de vue, parce qu'il y a toujours un tiers de managers qui vont jouer le jeu, un tiers qui va suivre et un tiers qui vont dire : « Oh là là, ce qui me ressemble me rassure, donc ce qui est différent de moi me fait peur. » Je pense qu'on a encore du travail à faire. Ce que je n'arrive pas encore à percevoir assez, c'est quelles sont les trois choses dont une école a besoin de l'entreprise ? Qu'est-ce que vous voudriez, Emmanuel ou Éric, que l'entreprise fasse aujourd'hui qu'elle ne fait pas ? C'est quoi ? De manière concrète, c'est venir avec des RH, que le RH parle aux jeunes qui sont en situation de CAP ? Parce qu'à un moment donné, je trouve que c'est important d'être encore plus dans le dur. Nous, entreprises, on sait qu'on a des choses à vous reprocher, aux écoles, entre autres, que quand on fait des trucs, il n'y a pas grand monde, mais si vous aussi avez des choses à nous demander ?

Éric Guillermain

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

Je pense que ce que disait Julien tout à l'heure, la mise en avant du statut handi-accueillant, même si le terme n'est pas forcément idéal, parfois, il n'est pas forcément assez mis en avant. Alors, il s'avère que nous, on a des campus dans toute la France, mais je suis basé à Lyon. L'autre jour, j'étais à une réunion au Medef avec APICIL qui est un gros acteur, recruteur sur Lyon, et j'ai appris qu'ils avaient 12 % de leurs salariés qui avaient des RQTH. Ça, je l'ai appris parce qu'il nous l'a dit pendant la réunion. Typiquement, quand on a ce type d'information, on va plutôt pousser nos apprenants à aller, ce que tu disais, Christian, vers des entreprises qui ont une expertise en termes d'accueil. Parce que le risque, quand tu arrives dans une entreprise qui n'a pas l'expertise, c'est qu'on va embaucher la personne, mais derrière, son plan de carrière, il risque d'être pas terrible, terrible. Alors que quand l'entreprise est structurée par rapport à ça, on voit que ça se passe beaucoup mieux.

Christian Coquart

APICIL, pour la petite histoire, c'est vraiment leur fer-de-lance. Sur la Vendée, ils ont Damien Seguin qui est en situation de handicap et qui porte haut la parole. Emmanuel, qu'est-ce que tu attendrais de nous, entreprises ? Qu'est-ce que tu nous reproches ? En sachant ce que tu nous reproches, c'est aussi là où on peut se bouger.

Emmanuel Rouaud

L'étiquette entreprise handi-accueillant, je trouve ça intéressant, ça permet de rassurer les candidats. Puis comme je le disais tout à l'heure, c'est aussi au moment de l'offre d'emploi, de bien peut-être noter que c'est ouvert aux personnes ayant la reconnaissance de qualité de travailleurs handicapés, je trouve ça intéressant. Puis c'est vrai que c'est à nous tous de jouer le jeu, de nous rencontrer. L'école doit aussi se déplacer dans les entreprises pour connaître les besoins, ce qui est possible aussi dans les entreprises, parce que je pense que beaucoup de collègues ne se rendent pas compte que les entreprises sont capables de s'adapter autant. Il y a beaucoup d'entreprises, on le voit sur Nantes, qui mettent plein de choses en place, et pour certains collègues enseignants, c'est l'inconnu pour eux. Donc, je pense que le cœur de tout ça, c'est le partenariat et le lien entre nous.

Christian Coquart

D'accord. Donc, il y a un vrai sujet, c'est comment les renforcer et trouver les bons process. Je sais que Fyntha, tu en as plein en place, et je suis toujours admiratif quand tu nous parles de ça. Comment renforcer les process, se faire identifier ? Fyntha, vous avez un spectre d'entreprises dans lequel vous intervenez qui est énorme, vous aussi.

Fyntha Parant

Oui. Je rebondis sur ce qui a été dit, on parle de nouer un partenariat et sensibiliser au quotidien. Sensibiliser sur le handicap nos managers, nos campus managers aussi, nos recruteurs. Comment se faire identifier ? C'est montrer que c'est possible. Aujourd'hui, on utilise plusieurs moyens de dire qu'on est handi-accueillant, moi non plus, je n'aime pas trop ce terme, Christian, mais on fait des plaquettes, on l'indique sur les salons. Toutefois, est-ce bien pertinent ? C'est-à-dire que oui, nous, on a 9 % des situations de handicap, on a un taux d'emploi de plus de 7 %, mais tous les jours, moi

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

aussi, je rencontre des écoles ou d'autres partenaires qui me disent qu'ils n'étaient pas au courant. Là Éric, tu dis : « Je l'ai appris parce qu'on s'est rencontrés », donc je pense vraiment qu'il faut créer la rencontre et ne pas avoir peur, en tant qu'entreprise, de demander à avoir ces discussions avec nos écoles partenaires. Puis chaque école, on l'a vu avec Éric, Emmanuelle, ne fonctionne pas forcément de la même façon, donc pas hésiter pour moi à identifier les écoles avec lesquelles on peut bien fonctionner et créer un partenariat sur mesure, mais apprendre à se connaître pour vraiment créer ça.

Éric Guillermain

Si je puis me permettre, par rapport à ce qu'a dit Emmanuel, je crois beaucoup au local, développer les relations avec les entreprises en local. C'est là où justement les rencontres sont plus faciles à organiser.

Christian Coquart

Quand tu t'appelles CRIT ou Elixir, tu es partout sur le territoire, donc ça veut dire que Nicolas, il faut que chacune de tes antennes joue le jeu au niveau local. Ce n'est pas que toi qui vas être appelé de la France entière.

Nicolas Chaussemy

Seul, on va vite, mais ensemble, on va loin, on connaît l'adage. Quand je dis, je parle d'embarquement, on parle de réseau puisqu'on a 450 agences d'emploi qui interviennent sur des territoires locaux. Effectivement, c'est un système d'embarquement de l'ensemble des équipes avec un discours qui doit être commun et cohérent, sinon clairement, on n'y arrivera pas.

Christian Coquart

Julien, vous n'êtes que sur Paris ou Onepoint ?

Julien Fabre

Non, on est aussi présents, on a de très beaux bureaux en région qui ont aussi un lien particulier avec des écoles sur leur territoire. Tout à l'heure, je parlais de 30 écoles, mais il faut savoir que nos bureaux en région aussi entretiennent un lien privilégié avec des acteurs de leurs territoires.

Christian Coquart

D'accord, c'est super. Je crois qu'il n'y a pas mal de commentaires sur le chat. Ce que je vous propose, c'est peut-être qu'on se laisse un temps de réponse et de questions si vous voulez, sinon, on peut en parler encore toute la journée, parce que je sais que c'est un sujet qui nous mobilise tous. Il faudrait peut-être qu'on crée en fin l'annuaire des entreprises qui sont vraiment handi-accueillantes avec des preuves et des exemples, et les écoles qui jouent le jeu plus que d'autres. Je pense qu'à un moment donné, c'est peut-être ça l'outil. Avant de passer aux questions, s'il y avait un conseil, j'aimerais bien que chacun dise un conseil. S'il y avait une chose à retenir, ou la première chose, ça serait quoi ? Selon vous, comment on peut mieux identifier les écoles qui sont

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

proactives, je ne sais pas. Une chose qu'il faudrait retenir de tout ce que vous avez dit, même s'il y en a plein d'autres. Fyntha.

Fyntha Parant

Je vais être redondante. Une chose : créer la rencontre et le partenariat concret. Je réappuie sur ce qui vient de se dire en fin d'échange sur le local, c'est-à-dire qu'en effet, il faut que nos acteurs en local puissent aussi s'inscrire dans cette démarche-là. J'ai dit une chose sur une longue phrase.

Christian Coquart

C'est super. Emmanuel.

Emmanuel Rouaud

Je vais dire une chose aussi, ça va être la même chose que Fyntha, c'est le partenariat, le lien et faire vivre ce partenariat tous les jours, de façon permanente.

Christian Coquart

Éric.

Éric Guillermain

Je pense que de notre côté, parfois, on travaille trop en silo, c'est-à-dire qu'on a des référents handicap qui s'occupent beaucoup de nos apprenants pour la partie pédagogie, etc. Puis quand on arrive sur la partie relations entreprises, ce n'est pas forcément abordé de manière très claire ou très précise, et que ça doit être quelque chose dont on doit oser parler. Parce que si on n'en parle pas au début, souvent ça pose un problème derrière en termes d'intégration, en termes de parcours professionnel, etc. Plus de transparence.

Christian Coquart

Julien.

Julien Fabre

Je vais partir plus sur une idée. Je ne sais pas s'il y a des gens de la CTI ou de la CGE qui nous écoutent, je me faisais la réflexion, c'était hier soir, en train de cuisiner, pour être honnête, je me suis dit les écoles aujourd'hui, moi, pour être diplômé, j'ai dû valider mon TOEIC, entre guillemets, il y en a beaucoup qui doivent faire ça. Pourquoi pas imposer par le biais de la CGE et de la CTI le fait de valider une formation de sensibilisation autour du handicap. Donc s'il y en a qui sont intéressés pour travailler là-dessus, je vous mettrai mon mail en fin de webinaire pour en discuter.

Christian Coquart

Beau sujet pour le manifeste.

Éric Guillermain

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

Ça commence à se faire sur quelques écoles, GEM à Grenoble, a un module de management inclusif. Nous, on commence à l'intégrer sur certains parcours pédagogiques.

Christian Coquart

Nicolas.

Nicolas Chaussemy

Je ne vais pas être extrêmement créatif parce que je pense que tout a été dit, mais oui, c'est la notion de partenariat, mais j'y ajouterai derrière associé à cette notion de partenariat. Parce que beaucoup d'écoles et d'entreprises signent des conventions, des partenariats, mais vraiment ce qui fera la différence, c'est ce qu'on appelle être la proximité, c'est le travail commun qu'on va mener sur le terrain au travers du partenariat, sur spécifiquement ce sujet-là. C'est par ce biais-là, en tout cas, ça peut être une très belle porte d'entrée pour derrière permettre, ce que j'espère, une belle réussite sur ce sujet.

Christian Coquart

Pour dentsu, je ne dirais qu'une chose, c'est l'anticipation. Je trouve que nous, dans l'entreprise, on doit permettre de libérer la parole et la reconnaissance en amont du moment du recrutement. Je pense qu'on doit effectivement être plus identifié par les écoles, par les étudiants, permettre aux étudiants de se dire : « OK, je sais que là, je pourrai y aller. » Aider les étudiants à dire comment en parler et quand en parler, parce que quand on intervient avec des RH, c'est du concret, c'est l'entreprise. De nouveau, je pense que le discours qui est porté par l'enseignant ou par l'enseignement et le discours qui est porté par l'entreprise n'ont pas la même portée. Je pense qu'on a un vrai rôle, nous, entreprises, d'anticiper parce que derrière ce sont nos futurs recrutements, nos futurs sourcings. Donc plus on anticipe et plus on vient avec le corps enseignant explorer nos sujets, mais la façon aussi d'en parler et permettre aux jeunes de se reconnaître, ceux qui ne sont pas, et faciliter aussi bien l'acceptation pour ceux qui le sont. Je pense que souvent ce mot, c'est anticipons nos futurs besoins, et préparons le terrain en amont plutôt que d'attendre qu'ils arrivent à la porte en disant bonjour. Je vous remercie, c'est passionnant, j'adore.

Il y a pas mal de commentaires, je crois, et quelques questions aussi. Je vais juste répondre avant qu'elles soient posées à une, avant de demander à Julie de me poser les questions. J'ai vu, il y a eu des commentaires sur la DuoDay. Oui, les DuoDay, c'est un jour, c'est la SEEPH, il faudrait qu'il y ait quatre ou cinq fois par an. Je pense qu'il ne faut pas arrêter les DuoDay, on a tous des expériences importantes. Ça permet de mettre le focus sur une singularité en une fois. Je vais vous raconter une petite histoire. Dans un groupe de communication, on a fait un DuoDay la semaine dernière, donc la SEEPH, pour quelqu'un qui faisait de la publicité, de la conception et de la rédaction publicitaire, donc qui va imaginer, qui va trouver un slogan, un mot. Il y a un des jeunes en situation de handicap qui a fait le DuoDay, qui a trouvé un nom d'opération et c'est le nom qui a été retenu. Une autre question, c'est de voir avec l'école si on peut le mettre dans les crédits de ceux qui ont trouvé l'idée. Donc oui, c'était une journée, mais ça lui a permis de trouver quelque chose et pour nous, c'est

Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr

#ManifesteInclusion

super important. Je pense que les DuoDay restent quelque chose d'important parce que ce n'est pas contraignant, mais ça permet de continuer à travailler sur le cheminement de l'acceptation et sur l'ouverture à la singularité.

Julie, y a-t-il d'autres questions, d'autres points ? Je reviendrai avec madame sur... qui ne sont pas forcément pour les DuoDay.

Julie Feniger

Merci Christian. Effectivement, il y a eu beaucoup de partage d'expériences ou d'interrogations dans le chat, donc c'était très riche, puis beaucoup se sont répondu les uns les autres. Donc, ils ont autant insisté sur informer, sensibiliser, former, que ce soit au niveau des écoles, des entreprises, des étudiants. Là, c'est vraiment, je pense, la chose à retenir. Il y a eu effectivement une réaction à un moment où tu disais que la participation aux forums et tables rondes devrait être obligatoire pour les étudiants en situation de handicap. Mais en fait, pourquoi ne pas les rendre obligatoires pour tous les étudiants ? C'était quelqu'un qui a réagi là-dessus en disant : « Si on n'est pas un jour considérés, nous, en situation de handicap, on sera soit managers, soit collègues. Donc c'est important d'informer tous les étudiants. »

Il y a eu d'autres partages aussi sur les évolutions de carrière des étudiants qui sont en situation de handicap, sur le respect des engagements des entreprises, avoir des ambassadeurs en situation de handicap, collaborer avec les associations. On a une question qui vient d'arriver, qui est : « Pour placer des apprentis en enseignement supérieur, les écoles doivent-elles se mettre en contact avec les recruteurs ou les référents handicap des structures d'accueil ? »

Christian Coquart

Je ne sais pas qui répond à cette question. Éric ? Emmanuel ?

Éric Guillermain

Justement, c'est un point que j'ai abordé tout à l'heure. C'est-à-dire que c'est vrai qu'aujourd'hui, les référents handicap, en tout cas, nous, dans nos écoles, ils sont vraiment dédiés à l'accompagnement pédagogique. C'est pour ça qu'aujourd'hui, on forme aussi nos chargés de relations entreprises sur cet aspect-là, parce que l'interlocuteur privilégié au départ de l'entreprise dans nos organisations, c'est le responsable de la relation entreprise. Le référent handicap n'intervient vraiment que s'il y a des aménagements lourds, etc. C'est vrai que là-dessus, il y a sûrement une réflexion à mener.

Christian Coquart

Je vois une main levée, je ne sais pas qui c'est.

Julie Feniger

Oui, peut-être Aurélie, si on peut débloquent son micro, peut-être à Christian François, qu'il puisse poser sa question.

#ManifesteInclusion

Éric Guillermain

Une personne de chez Orange, je crois.

Christian Poinso

Bonjour, je suis Christian Poinso, je m'occupe des relations écoles pour Orange. Je remercie monsieur Guillermain d'avoir cité Orange en premier dans les entreprises exemplaires, c'est une bonne nouvelle. On aimerait avoir le taux de madame Parant chez Elixior. C'est un sujet qu'on a pris très à cœur et ça a été relevé, donc je souscris à beaucoup de choses qui ont été dites. Il y a un petit angle mort que vous n'avez pas abordé et, comme j'ai entendu, je pense à Onepoint, hormis Elixior, je pense qu'il y a des particularités, les grandes entreprises recrutent sur des métiers pénuriques, des métiers en tension, de plus en plus tech. Il y a une étude qui est très éclairante, vous ne la connaissez pas, qui est une étude du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, elle date de 2021 ou 2022, et qui faisait un état des lieux. En fait sur à peu près 50 000, je le dis de mémoire et les ordres de grandeur, mais 50 000 étudiants en situation de handicap dans le supérieur. Sur ces 51 000 je crois, 90 % sont à l'université, 80 % sont dans des filières droit, éco, gestion. Il n'y avait que 900 étudiants en situation de handicap dans les écoles d'ingénieurs.

Nous, nos recrutements sont prioritairement tournés là. Dans l'alternance, c'est un peu moins vrai, mais sur les CDI, c'est libre davantage. Nous allons chercher en tant qu'entreprise, et j'ai entendu que vous recrutiez plutôt au moins bac+2, c'est le cas chez Orange. Il y a un glissement vers le bac+5 dans des filières tech, c'est de l'IT, c'est les métiers de l'IA, de la data, de la cybersécurité. Donc c'est là qu'il y a du recrutement. En fait, les étudiants en situation de handicap ne sont pas beaucoup dans ces filières. Donc quand on les trouve, les ingénieurs, le millier d'ingénieurs qui étaient dans les écoles publiques, je n'ai pas le taux pour les privés, mais ça peut être très supérieur. Après, là, les grands groupes se battent pour les avoir. Vous voyez, ça devient extrêmement tendu. Donc il y a un vrai problème de fond qui est là, c'est comment on les fait venir aussi dans les filières scientifiques, comment on les hisse jusqu'à ce niveau bac+5, plus facilement.

J'ai entendu monsieur Fabre pour Onepoint du nombre d'écoles, Orange est présent sur tout le territoire, on a 4 000 apprentis dans le groupe, on a 2 000 stagiaires, donc on va être présents partout de manière volumique. Sur mon territoire en Île-de-France, c'est plus de 200 écoles et CFA, donc systématiquement, j'aborde le sujet. Ça, c'est pour le témoignage et le partage. C'est un point qui est obligatoirement abordé avec des réponses qui sont plus ou moins concrètes. C'est du sur-mesure à chaque fois, un message tout délivré qui est vrai, il ne faut pas s'attendre à du volume quand on va aller un job dating, mais on va multiplier les initiatives.

Pour la communication, vous avez challengé le terme handi-accueillant, c'est vrai que ça se discute. Nous, on a mis en place un petit truc, mais on tente tout. Quasiment toutes les offres que l'on publie, on a un petit logo en haut en premier qui met qu'on est une entreprise qui favorise l'inclusion, la diversité, la mixité et on va parler du handicap. Donc ça, on le met, c'est présent partout. Dès qu'il y a un contact candidat, c'est fait. C'est ça que je voulais partager avec vous, mais

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

avec vraiment ce problème de fond. Juste un dernier, après, je raccroche : là où on a besoin des écoles, c'est une question qui était posée, et je sais qu'elles ont une difficulté là-dessus. Je ne dis pas que c'est facile et yakafokon, mais la déclaration, vous en avez parlé au début, comment ils se déclarent, comment vous les aidez à se déclarer dès le début. Des écoles me disent : « Nous, c'est dans le formulaire d'inscription, demande s'il y a besoin d'un aménagement... » Il y a des petits signaux comme ça, et c'est là qu'il y a un contact et ça peut créer la discussion. Puis il y a les référents handicap. Mais on voit que c'est insuffisant, donc il faut qu'on cède collectivement.

Christian Coquart

Merci beaucoup, parce que c'est vrai que tous ces sujets sont importants. Il y a deux points que je note. C'est vrai que l'angle mort, c'est un sujet qu'on ne traite pas, nous, aujourd'hui, qui est fondamental et je suis entièrement d'accord. Nous, notre travail, c'est ceux qui sont aux portes de l'emploi. Les amener aux portes de l'emploi, je pense que c'est un sujet fondamental, c'est peut-être un autre groupe sur lequel on doit travailler pour que dès la 3e, dans les collèges, les filles comprennent qu'il n'y a pas de métiers interdits, pas de secteurs interdits, qu'il n'y a pas d'incompétence. Parce qu'on s'aperçoit que dans les collèges dans les zones prioritaires, à partir de la 3e, les filles sortent des métiers un peu technologiques, et c'est pareil pour les écoles d'ingénieurs. Donc c'est un sujet intéressant qu'on n'a pas traité et qu'on ne traite pas, nous, aujourd'hui directement.

Le deuxième point, c'est sur toutes les entreprises qui se disent handi-accueillantes, et c'est ce que je disais, il n'y a pas d'amour avec des preuves d'amour, il y a celles qui le disent et celles qui le sont. Je pense qu'il faut trouver le moyen d'identifier celles qui le sont réellement, donc qui ont des process, qui ont une ouverture, qui ne le mettent pas sur une ligne en fin d'offres d'emploi, mais très en amont dans l'offre d'emploi. Je pense qu'effectivement beaucoup de travail à faire là-dessus. Merci beaucoup parce que c'est passionnant et Orange est un des membres actif du Manifeste, donc c'est super, entre autres sur l'accessibilité numérique avec lesquelles j'ai travaillé. Je lis d'autres points, je vois une question. Julie.

Julie Feniger

Oui, on a une question sur l'évolution de carrière pour les jeunes en situation de handicap. Il y a eu une étude apparemment de 100 % Handinamique qui constate que les jeunes en situation de handicap, diplômés, même des grandes écoles, stagnent souvent aux premières embauches. Je ne sais pas si vous avez une réaction là-dessus ou un avis à partager.

Christian Coquart

J'ai une réaction et je vais prendre la parole. Je pense qu'il y a, et je ne sais plus qui en avait parlé, en tout cas, c'est la notion d'exemplarité. C'est vrai qu'à un moment donné, dans nos entreprises, sans le reconnaître, vous avez un tiers du Comex, qui a des handicaps, reconnus ou pas. Ils ont des problèmes d'audition, etc. À un moment donné, je pense que l'exemplarité est fondamentale. Montrer qu'il y a des gens, l'exemplarité et la reconnaissance de son parcours est fondamental. Je

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

pense que ça rassure l'évolution de carrière. Les étudiants qui stagnent parce que dans l'entreprise, ils sont en situation de handicap et ça les fait stagner, je pense qu'ils sont dans la mauvaise entreprise. Je sais que l'emploi est dur à trouver aussi, ça, c'est d'autres commentaires.

Fyntha Parant

Moi, je voulais juste revenir sur une question qui avait été posée par madame « Darragh » sur qui contacter au sein des entreprises pour les profils des jeunes en situation de handicap. Je vais peut-être vous donner juste le retour pour Elixir, nous, on a formé nos recruteurs et nos équipes en charge des relations écoles dans le sens où recruter un alternant en situation de handicap, c'est recruter en alternant, avec un besoin spécifique. Donc chez nous, le point d'entrée, c'est vraiment les personnes qui recrutent. C'est-à-dire que quand je reçois un mail du référent handicap d'une école, ce que je fais, c'est que je leur transfère, mais ça ne responsabilise pas. Le fait que notre chargé des relations écoles reçoive également cette candidature, il doit la traiter au même titre que les autres. Donc pour la partie Elixir, ça va être plus les personnes qui sont réellement en charge du recrutement que les personnes en charge de la mission handicap.

Christian Coquart

Pareil chez dentsu.

Nicolas Chaussemy

Oui, pareil chez nous, tout à fait.

Fyntha Parant

Je reçois bien vos mails, Madame Darrac.

Christian Coquart

Je vois une question de madame Valérie. Vous avez levé la main, on vous écoute. Vous êtes en mute à la rigueur.

Julie Feniger

Normalement, on est en train de débloquent le micro.

Éric Guillermain

Elle n'a pas le droit de parler pour le moment.

Julie Feniger

Aurélien, c'est bon ?

Christian Coquart

Ce qui est en soi une situation handicapante.

#ManifesteInclusion

Aurélie Viet

Oui, normalement, c'est tout ouvert.

Julie Feniger

Vous pouvez activer votre micro, Madame Bellaïche.

Valérie Bellaïche Berjamin

Merci beaucoup de me donner la parole, c'est très gentil. Je suis Valérie Bellaïche Berjamin, j'ai accompagné Onepoint il y a quelques années dans leur démarche en handi-accueillante, avec Stéphanie Obis. J'accompagne actuellement d'autres organisations dans des démarches qui ne sont pas exactement des démarches handi-accueillantes, qui vont un peu plus loin, que j'appelle des démarches d'accessibilité universelle. C'est vrai que la question est venue souvent de se dire : est-ce que le terme est le bon, et qu'est-ce que ça recouvre ? Il y a des gens qui se disent handi-accueillants, et il y a des entreprises qui sont handi-accueillantes, mais qui parfois ne le disent pas ou ne savent pas comment le valoriser. C'est vrai que c'est un gros enjeu, je pense, parce qu'une des difficultés que rencontrent les entreprises, c'est précisément de ne pas pouvoir donner des certitudes au monde extérieur, c'est-à-dire aux candidats, aux étudiants, voire parfois à leurs salariés, puisqu'on a de nombreuses initiatives qui sont prises et qui mériteraient sans doute d'être valorisées, voire coordonnées, pour créer les conditions d'un environnement qui soit naturellement inclusif et donc rassurant pour des étudiants. C'est pour ça que je suis assez favorable à une démarche handi-accueillante, mais fondée sur un référentiel qui est quelque chose de construit, de fiable, qui permet à toutes les parties prenantes de l'organisation de créer les conditions d'un environnement naturellement inclusif. En s'appuyant sur ce genre de référentiel, à ce moment-là, on peut se dire entreprises handi-accueillantes ou bénéficiaire, comme je le fais avec mes entreprises, du label d'accessibilité universelle. Parce que là, on donne une information précise au monde extérieur, donc aux collaborateurs ou aux candidates.

En plus, on est dans une logique d'amélioration continue qui fait qu'on va dans une approche durable de l'inclusion. C'est ça que je voulais partager avec vous, parce que c'est vrai que ce terme handi-accueillant, on le met bien souvent à toutes les sauces, mais qu'est-ce qu'il signifie ? C'est vrai qu'Onepoint, à l'époque, avait engagé une démarche vraiment construite qui depuis a évolué et tend vers l'accessibilité universelle, mais dans ces cas-là, on peut se dire handi-accueillant, et je pense que c'est un vecteur d'assurance pour des étudiants et des candidats.

Christian Coquart

Merci beaucoup. Oui, c'est vrai que c'est une piste intéressante, pas qu'une expression soit utilisée à tort et à travers et que ça soit soi-disant une situation quand ce n'est pas une réalité.

Il est 12 h 29. Je voulais remercier Fyntha, Nicolas, Éric, Julien et Emmanuel pour leur implication, leur temps, leur transparence et dire que ce n'est qu'un début. Le combat, on va le continuer

*Association Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique
42 rue de Maubeuge - 75009 Paris
contact@manifesteinclusion.fr*

#ManifesteInclusion

ensemble. Je voulais vraiment vous remercier. Je remercie les personnes qui sont encore présentes, on est 43, on a été 72, donc c'est bien, jusqu'à assez longtemps. Je voulais vous remercier. On n'a pas la science infuse, on est tous preneurs de bonnes idées, d'échec et de comprendre pourquoi, et de réussite. Je pense que c'est un sujet où on doit tous être ensemble parce que notre problématique est commune parce que ça concerne les générations qui arrivent et qu'on doit s'en préoccuper plus qu'on s'en préoccupait il y a quelques années. Donc merci beaucoup. On en fera d'autres, on va continuer à essayer d'être, pas le poil à gratter, mais d'être sans concession, et en tout cas pas politiquement correct.

Merci à Fyntha de nous avoir retranscrit l'étude, aussi simplement, pratiquement et brillamment – parce qu'elle était compliquée.. L'étude va être publiée, donc vous aurez droit à l'étude. Merci beaucoup. C'est super, on continue et c'est vraiment agréable de pouvoir s'entretenir et parler de ce sujet avec autant de liberté et des personnes aussi passionnantes, quelle que soit, que ce soit, une école comme Emmanuel à côté de Rennes ou Onepoint ou Crit, etc

Fyntha Parant

Nantes.

Christian Coquart

Nantes, pardon. Moi, je suis à la base de Brest, donc je suis un peu plus loin encore. Merci beaucoup et bravo à tous, et je vous souhaite juste un bon appétit, un super week-end.

Éric Guillermain

Merci Christian.

Fyntha Parant

Merci pour votre temps. Passez une belle journée. Merci beaucoup.

Nicolas Chaussemy

Merci, au revoir.

Éric Guillermain

Bonne journée à toutes et à tous.