

#ManifesteInclusion

Restitution Ateliers Relations Entreprises et Ecoles

16 janvier 2026

Intervenants

- **Simona Burgio**, Pilote Mission Handicap National du RG, Direction du développement et de l'accompagnement RH, Sécurité Sociale
- **Estelle Bureau Gillet**, Head of Campus Management, PwC France et Maghreb
- **Christian Coquart**, Responsable RSE/Handicap, dentsu
- **Aline Duneau**, Responsable qualité - RSE- handicap, CESI
- **Audrey Clastre**, Coordinatrice pédagogique, IFAG
- **Audrey Le Fur**, Responsable projets Diversité, Equité, Inclusion et QVCT, Siemens
- **Aurélie Delvalée**, Responsable Mission Handicap, GGEF
- **Céline Articlaut**, Chargée de mission TSE, NEOMA Business School
- **Cécile Du Dinh Tan**, Chargée Expérience Collaborateur & Mission Handicap, Nestlé
- **Ingrid Thoraval**, Responsable Inclusion et partenariats, Foncia Groupe
- **Véronique Lamboglia**, Responsable Handicap France, STEF

Webinaire animé par **Frédéric Cloteaux**, délégué général du Manifeste Inclusion

Transcription des échanges

Frédéric Cloteaux: Merci à vous, puis merci d'avance à tous ceux qui vont arriver après, de vous être mobilisés, déjà, pour certains, certaines d'entre vous, sur les premiers ateliers qu'on avait faits, souvenez-vous, qui avaient été plutôt riches, et tellement riches qu'on s'est retrouvé avec un tableau de je ne sais plus combien d'entrées, mais d'au moins une cinquantaine de lignes avec des propositions, des idées d'actions sur les thèmes qu'on avait choisis d'évoquer, qu'on va rebalayer aujourd'hui. Mais on a fait un petit travail entre les deux, qui est d'abord un travail de regroupement de certaines de ces idées, parce qu'il y en a pas mal qui étaient très, très connexes, très proches, pas forcément, exactement similaires.

Frédéric Cloteaux: On n'a pas non plus éliminé bêtement et simplement une idée parce qu'elle ressemblait à une autre, on a vraiment fait attention à les regrouper intelligemment. Enfin, j'espère. Ensuite, on a fait un deuxième travail, il n'y a pas si longtemps que ça, avec le groupe de travail que je remercie, qui a été d'établir des sortes de priorités. Vous allez voir, je vais partager mon écran. Est-ce que vous le voyez ?

Simona Burgio De Simone: Ça arrive.

Frédéric Cloteaux: Ça arrive.

Simona Burgio De Simone: Pas encore.

Frédéric Cloteaux: Je dois revenir à la fenêtre que j'ai partagée. Étrange !

#ManifesteInclusion

Simona Burgio De Simone: Là, ça ne va pas le prendre.

Frédéric Cloteaux: Je retente. Est-ce que ça fonctionne ?

Simona Burgio De Simone: Non.

Frédéric Cloteaux: Toujours pas ?

Simona Burgio De Simone: Attends.

Frédéric Cloteaux: Je vais essayer autre chose.

Simona Burgio De Simone: Sinon, je partage.

Frédéric Cloteaux: Je vais partager une autre fenêtre. Ce n'est pas joli. Là, vous devez la voir.

Simona Burgio De Simone: Oui, c'est bon.

Frédéric Cloteaux: Je continue. J'en étais à vous dire qu'on avait regroupé ces actions et que surtout, on avait établi des priorités. Comme vous le voyez normalement à l'écran, je ne sais pas si je peux me mettre en plein écran.

Simona Burgio De Simone: Tu as l'écran tout en bas.

Frédéric Cloteaux: Ça n'a pas l'air de changer grand-chose.

Simona Burgio De Simone: Non. Après, chacun peut zoomer. On peut zoomer de l'autre côté.

Frédéric Cloteaux: On a établi des actions prioritaires et des actions secondaires. Des actions prioritaires qu'on a un peu décortiquées dans tous les sens pour voir si elles étaient réellement prioritaires et ce qu'on pouvait y mettre dedans, parce que ça nous paraissait aussi important, la faisabilité. On s'est vraiment axé là-dessus puisque pour nous, la prochaine étape après cette discussion, ce sera la mise en œuvre de certaines de ces idées. Pas forcément par tout le monde, pas forcément tout de suite, mais en tous les cas par une majorité, on l'espère. Puis assez rapidement, parce qu'il y a des choses qui peuvent être mises en place assez vite.

Simona Burgio De Simone: Si je peux compléter, Frédéric, excuse-moi, ça ce sont des actions prioritaires que nous avons imaginées comme prioritaires, mais aujourd'hui c'est ouvert au débat. Il pourrait y avoir des actions secondaires qui, selon vous, sembleraient plutôt prioritaires, et donc les inverser. C'est vraiment pour les discussions et débats, tout ça, on est ouvert à l'échange.

Frédéric Cloteaux: Forcément, choisir, c'est renoncer. On a été obligé de renoncer, parfois, à certaines situations spécifiques, puisque dans les actions secondaires, il y en a peut-être que

#ManifesteInclusion

vous avez déjà mises en place et qui, pour vous, étaient prioritaires. On n'est effectivement pas braqué sur cette sélection. C'est mis à la discussion aujourd'hui, on va commencer tout de suite avec le premier thème qu'on avait abordé, qui était la sensibilisation et la formation, interne comme externe. Parmi toutes les actions qu'on a imaginées, que vous avez imaginées pendant cet atelier, vous voyez qu'il y en avait quand même un petit paquet. Les deux qu'on a présélectionnées sont de garantir la sensibilisation aux services administratifs, à tous les étudiants, et pas seulement aux enseignants, parce que c'est ce qui ressortait assez régulièrement.

Frédéric Cloteaux: La deuxième, c'est de mettre en place des rôles modèles dans les entreprises pour les interventions dans les écoles. Je pense que la phrase parle d'elle-même. Simona, si tu veux bien commencer à développer un peu, d'abord les raisons pour lesquelles on a choisi ça. Puis ce qu'on y met, ça peut être intéressant.

Simona Burgio De Simone: Oui, mais encore faut-il que je me souviene de tous nos échanges, parce que c'est vrai que sur la première partie, j'étais bien calée, dans le sens qu'effectivement, sur la première partie sur les sensibilisations aux services administratifs, et pourquoi aussi aux étudiants et pas seulement aux enseignants. Dans mon atelier, j'avais eu pas mal de retours comme quoi les enseignants, c'était les plus... On s'orientait beaucoup plus sur la sensibilisation aux enseignants et un peu moins pour les autres catégories, notamment les étudiants. Les étudiants, c'était tous ceux qui venaient vers l'école pour se signaler en tant que personnes en situation de handicap. Ils étaient accueillis, pris en charge, et tout ça. Pour le reste, il n'y avait pas une vraie sensibilisation. Sur la mise en place des rôles modèles dans les entreprises, là il faudra m'aider, Frédérique, parce que je t'avoue que là, j'ai un trou.

Frédéric Cloteaux: L'idée, c'était d'identifier des personnes qui sont déjà en entreprise et dont les situations peuvent justifier le fait qu'elles viennent intervenir de manière pertinente dans les écoles. Véronique.

Simona Burgio De Simone: Peut-être Véronique peut compléter. Merci Véronique. Tu n'as pas le micro, par contre ?

Véronique Lamboglia: Si je peux compléter. Effectivement, ce qui est ressorti, c'est que certains jeunes en situation de handicap et étudiants avaient du mal à se projeter parce qu'ils n'avaient pas de modèles de salariés dans les entreprises, et des possibilités, comment ils pouvaient se projeter dans certaines entreprises. Ce qui est ressorti des ateliers, c'était de faire intervenir au-delà, que ça soit les Mission Handicap, les recruteurs qui interviennent dans les universités, dans les écoles. C'était aussi de pouvoir faire intervenir des salariés eux-mêmes en situation de handicap et qui ont pu avoir toute une carrière et toute une évolution professionnelle malgré le handicap.

#ManifesteInclusion

Véronique Lamboglia: C'était un petit peu ce qu'on avait appelé des rôles modèles. En tout cas, c'était la projection que pouvaient se faire certains jeunes. C'était une manière de lever les a priori et les préjugés qu'on pouvait avoir sur des métiers. Je vais vous donner un exemple. Je vais prendre, par exemple, mon entreprise, je suis une entreprise dans le transport et la logistique. C'est de dire effectivement : « Dans le transport et la logistique, le handicap, ce n'est pas possible. » Le souhait des écoles, c'était de pouvoir faire intervenir des salariés en situation de handicap qui ont eu tout un parcours professionnel et surtout une évolution professionnelle. Je te laisse compléter.

Simona Burgio De Simone: Merci Véronique. L'idée, c'était aussi comment l'entreprise peut rentrer en lien un peu plus avec l'école, et donc quels sont les échanges possibles entre ces deux mondes-là. C'est pour ça que ça nous semblait faire partie des actions prioritaires, parce que dans les actions prioritaires, on a souhaité mettre plutôt les piliers, les fondamentaux. Par quoi il faudrait commencer ? D'un côté la sensibilisation de tous les acteurs qui sont dans l'école. De l'autre côté, comment l'entreprise peut venir en soutien, avec des exemples concrets de terrain, d'évolution, de carrière et tout ça. Je laisse la parole à Ingrid.

Ingrid Thoraval: C'était juste pour compléter. Effectivement, les systèmes de témoignage, quand on parle de rôle modèle, c'est justement de pouvoir illustrer. La sensibilisation est le socle de base. On a une sensibilisation de base pour parler du handicap à différentes cibles, à différents profils. Expliquer ce qu'est le handicap et venir l'illustrer concrètement avec des témoignages de collaborateurs, montrer que c'est possible, ce n'est pas un frein. L'entreprise et l'école peuvent accompagner sur ce sujet.

Simona Burgio De Simone: Véronique.

Véronique Lamboglia: Le point aussi qui était important dans cet atelier, c'était la sensibilisation à l'ensemble des étudiants, et pas spécifiquement aux étudiants en situation de handicap, puisque les étudiants sont les futurs managers de demain. Il est important, si on veut que nos entreprises soient inclusives, qu'on puisse former dès l'école les jeunes, les étudiants au handicap et à l'inclusion.

Frédéric Cloteaux: On a même vu des cas dans certaines écoles où la séquence de formation sensibilisation au handicap était non seulement obligatoire, mais rentrait dans les notes qu'ils pouvaient avoir à la fin de leur cursus.

Véronique Lamboglia: Oui.

Frédéric Cloteaux: Christian.

Christian Coquart: Ce que je veux dire, c'est juste quelque chose qui fonctionne, ça s'appelle l'exemplarité, c'est-à-dire qu'on a beau dire et ils nous croient. Quand ils voient, ils ont tendance à être beaucoup plus impliqués. Donc, c'est trouver au sein de nos entreprises, et

#ManifesteInclusion

ce n'est pas toujours simple, des personnes en situation de handicap qui ont eu des carrières et qui ont réussi pour qu'eux puissent se projeter dans ces parcours. Je crois que c'est quelque chose qui leur manque, aux étudiants, pour vraiment comprendre que ce n'est pas un frein de carrière, qu'il y en a qui ont réussi, qu'eux peuvent le faire, ceux qui sont handicapés. C'est vraiment cette notion d'exemplarité.

Frédéric Cloteaux: C'est le principe d'identification.

Véronique Lamboglia: Tout à fait.

Frédéric Cloteaux: Bonjour Aurélie, bienvenue ! En dehors des membres du groupe de travail, est-ce que vous avez des réactions sur la sélection déjà de ces deux sujets ? Aline.

Aline Duneau: Je trouve ça très bien parce que je vous rejoins, c'est avoir un témoignage ou même en lire. Il y a des bouquins qui sont sortis sur les troubles psy, qui permettent de montrer concrètement, comment ça se matérialise. Si je prends le cas typique d'un élève dyslexique, il va arriver en entreprise et va vous demander un tiers-temps. Il n'a aucune idée de ce que ça veut dire, pourquoi il faut qu'il en parle et comment ça peut se matérialiser. S'il n'a pas un témoignage pour lui dire : « En termes de réorganisation, voilà ce qu'on m'a demandé, etc. » Voilà pourquoi, typiquement, on pourra lui dire : « Fais une RQTH, ça ne va pas se matérialiser. » Je trouve ça très bien. Après, j'en étais à l'étape d'après de comment on peut organiser ça, mais je trouve ça vraiment bien. Il faut parler de vécus, c'est par l'exemple qu'on comprend la théorie.

Frédéric Cloteaux: Puis ça nourrit les étudiants d'informations qui peuvent être cruciales. Ce que vous avez dû voir circuler en ce moment sur LinkedIn. Je crois que c'est une femme qui a postulé dans une entreprise et qui est sourde, a priori, ou déficiente auditive forte, et qui s'est vue refuser le poste parce que majoritairement, il y avait l'utilisation du téléphone. C'est vrai que ce genre d'exemple donné dans une école avec quelqu'un en activité qui explique aussi les moyens techniques à disposition, ça permet à un jeune, qui va aborder l'entreprise, que ce soit pour un métier final, entre guillemets, ou pour une alternance, déjà, de déminer ce terrain-là en disant : « Je sais qu'avec ça et ça, je peux bosser, y compris répondre au téléphone. »

Aline Duneau: Et si à un jeune, on lui dit : « C'est quoi tes besoins ? » En début de carrière, on ne sait pas.

Frédéric Cloteaux: Quand il y a eu éventuellement un exemple justement donné, dans le cas d'une sensibilisation, il a déjà une idée un peu plus précise et il n'est pas obligé d'aller sur ChatGPT après s'être fait virer. Audrey, vous vouliez prendre la parole ?

Audrey Clastre: Je pense que c'est compliqué pour un jeune d'arriver en entreprise et de dire : « Je suis en situation de handicap », s'il n'y en a pas un seul dans l'entreprise. Il y a ce

#ManifesteInclusion

côté de se sentir à part et d'avoir potentiellement la possibilité de se faire rejeter ou de ne pas avoir l'emploi.

Simona Burgio De Simone: Il y a beaucoup de freins à l'embauche. Dans tous les cas, que ce soit du côté étudiants ou candidats. Parfois, ils ne souhaitent pas le dire, ils souhaitent masquer, mais ils se mettent en péril. Le rôle de l'entreprise, normalement, c'est qu'à chaque nouvelle embauche, en entretien, on parle de la politique handicap. On parle de ce qu'on fait, comme ça, la personne, elle se rassure. Elle peut se dire : « Je suis dans un environnement bienveillant, je peux en parler. » C'est vrai qu'avec un témoignage de personnes qui sont passées par là, la manière dont il y a eu des embauches, la manière d'organisation, et je suis d'accord, il faut voir comment on s'organise. Du présentiel, c'est beaucoup mieux, mais est-ce qu'on arrive à réunir les personnes, à faire déplacer les gens ? Ça pourrait être une capsule vidéo, ou quelque chose comme ça. Au moment du témoignage, ce qui est riche, c'est l'échange avec la personne, c'est toutes les questions qu'elle va remonter. Quel est l'effet que ça fait, l'information qui arrive de manière descendante ou pas ? Comment on y fait face ?

Simona Burgio De Simone: Après, nous, en entreprise, des référents handicap peuvent s'appuyer sur des témoignages pour lancer des sensibilisations. Le témoignage peut venir nourrir. Il y a un programme qui est un peu plus vaste et qui prévoit l'échange direct avec les étudiants, ça peut être géré complètement par l'école, par exemple. C'est le référent handicap qui porte la sensibilisation aux étudiants, un appui de témoignage concret de matière qui arrive de l'entreprise.

Frédéric Cloteaux: Véronique.

Véronique Lamboglia: Juste, Audrey, pour répondre un peu à votre questionnement, quand un jeune postule à un poste en entreprise et qu'il ne va pas forcément oser parler de sa situation de handicap. Ce qui est important aussi qu'il faut dire aux jeunes, c'est que quand on postule dans une entreprise, il peut aussi se renseigner. Aujourd'hui, toutes les grandes entreprises, et la plupart quand même des entreprises ont un site carrières, un site internet et on connaît un peu. Il peut savoir les entreprises qui ont une politique engagée, qui ont travaillé aussi via les réseaux sociaux. Aujourd'hui, il y a quand même une communication. Ça lui permet aussi d'affiner et de savoir à qui il s'adresse quand il postule à telle ou telle entreprise. Ça permet aussi d'ajuster et de parler plus spontanément, non pas de sa reconnaissance en lui-même, mais des besoins qu'il va pouvoir avoir besoin, ne serait-ce que pour passer l'entretien. Donc, c'est toujours important de se renseigner un peu sur l'entreprise au préalable, ça permet effectivement d'ajuster son propos.

Frédéric Cloteaux: Ce qui est important aussi, il y a deux choses qu'on avait soulignées. La première, c'est que quand il y a un rôle modèle qui est trouvé dans une entreprise, il faut qu'il aille dans une école ou dans des écoles dont les formations correspondent au secteur,

#ManifesteInclusion

parce que sinon l'identification, elle ne fonctionne pas. On parlait des exemples. C'était Véronique, tu parlais du métier de STEF. Il ne faut pas aller dans une école qui soit complètement décalée pour parler de ça, parce que là, ça s'en va tout suite avec l'eau du bain.

Véronique Lamboglia: Tout à fait.

Frédéric Cloteaux: Le deuxième point qui était important pour nous, c'était le mode de diffusion. Simona a commencé à toucher le sujet du doigt parce qu'on doit essayer de se rapprocher des codes de lecture des jeunes. C'est vrai qu'aujourd'hui, si on leur demande de passer trois heures dans une salle avec quelqu'un qui leur fait un concert thématique grandeur nature, ça ne va pas les intéresser. Après, les moyens, on en a identifié plusieurs. C'est peut-être aux écoles aussi, aux entreprises de bosser sur les formats--

Simona Burgio De Simone: Souhaités.

Frédéric Cloteaux: Oui, les plus parfaits possible pour faire en sorte que cette sensibilisation fonctionne et qu'elle soit lue, vue, écoutée. Je ne sais pas, mais en tout cas, qu'il y ait un impact derrière et qu'on ne fasse pas juste une intervention d'un rôle modèle qui, au final, n'est consulté par personne. On pourra y revenir après sur comment on fait et avoir votre avis là-dessus. Audrey, je te laisse la parole.

Audrey Le Fur: Merci. Je voulais juste revenir sur le comment parce que la question a été posée. On en a parlé pas plus tard qu'hier avec notre DRH. Au sein du groupe Siemens, c'est un groupe industriel, on a un vrai sujet sur l'attraction des talents et notamment sur des postes très techniques. On a beaucoup de collaborateurs, on a une pyramide des âges inversée. Clairement, on a beaucoup de collaborateurs qui sont en passe de partir à la retraite, qui ont un métier entre les mains, un savoir-faire et des passions qu'ils souhaitent partager. On part dans l'idée que les collaborateurs, qui d'ailleurs seraient en situation de handicap ou pas, pourraient parler de leurs métiers à des étudiants en situation de handicap, qui font partie de nos écoles cibles. Mais on partirait plutôt sur un modèle assez court en visio, pour un échange vraiment plus en mode : c'est quoi ton quotidien et comment je me projette, notamment à travers les éventuelles restrictions sur le terrain, qui sont liées à ma situation de handicap ?

Frédéric Cloteaux: D'autres réactions à la fois sur le sujet et sur le comment ?

Aline Duneau: Juste pour compléter, ça serait une vidéo ou un échange, potentiellement ?

Audrey Le Fur: On a pris le parti d'un échange en direct avec l'étudiant.

Aline Duneau: L'échange en direct, mais en face-to-face ? Il y aurait plusieurs personnes autour de la table ou...

#ManifesteInclusion

Audrey Le Fur: Non, ça serait vraiment du one-to-one, un entretien individuel, mais on brieferait certainement en amont le collaborateur Siemens.

Aline Duneau: Ce qui est dommage, c'est qu'il n'y a pas de capitalisation.

Audrey Le Fur: Ça dépend ce qu'on entend par capitalisation. Typiquement, ce temps-là qui est passé pour accompagner des jeunes, il va être utilisé notamment sur le temps que l'on consacre aux actions, pour tout ce qui est en lien avec le bénévolat. On a mis en place une politique qui permet à chaque collaborateur d'utiliser deux jours par an à des actions sociales solidaires, selon un certain nombre de piliers qu'on a mis en place chez nous, en termes de culture. Finalement, on vient capitaliser justement ce nombre d'heures de bénévolat à travers ce type d'intervention. Ça serait le projet. L'idée, c'est que, si ça se passe bien, bien entendu, ils peuvent rester en contact et il peut y avoir une relation un peu plus sur le long terme par la suite. Ça peut être aussi l'occasion de détecter des talents dès que la personne est potentiellement à la recherche d'un stage, d'une alternance ou même d'un premier emploi. Comment, derrière, on peut donner suite à ce type d'entretien ?

Frédéric Cloteaux: C'est vrai qu'on ne capitalise pas forcément en one-to-one, mais en revanche, ça améliore clairement la qualité de l'échange parce qu'on va parler plus librement en one-to-one que quand on fait saut-descendant d'une personne vers 15 ou 16. Après, l'un n'empêche peut-être pas l'autre, mais en tout cas, voilà des pistes de réflexion. Aurélie, tu nous as rejoints. Tu parles au nom de plusieurs écoles. Est-ce que justement ce comment, tu l'as déjà décliné ?

Aurélie Delvalée: Non, on n'a pas encore décliné ça. On est en train de voir comment mettre en relation les étudiants avec les écoles. On est en train de réfléchir aussi parce qu'on a de la sensibilisation tournée vers les étudiants, mais plus généralistes, pas expertises métiers. Je trouve ça hyper intéressant de capitaliser sur l'expertise métiers et pour projeter les étudiants dans le concret. Après, à mon avis, il y a une complémentarité sur le fait qu'il puisse y avoir des personnes en situation de handicap qui viennent témoigner auprès de l'ensemble des étudiants, et pas que les étudiants en situation de handicap, de manière à aussi sensibiliser les futurs managers, collègues, etc., ces jeunes sur l'inclusion et sur la possibilité des personnes handicapées de faire les métiers qu'ils vont pratiquer. Puis je trouve intéressante la proposition d'Audrey sur un système de mentorat. Ce n'est pas vraiment un mentorat, c'est plutôt la pair-aidance sur un entretien. Mais quand tu disais, Audrey, que ça pouvait se capitaliser, entre guillemets, sur peut-être du plus long terme, ça fait réfléchir au mentorat.

Aurélie Delvalée: À titre individuel, je trouve qu'on n'est plus dans de la sensibilisation, on est dans la projection du jeune dans sa propre réalité professionnelle. Qu'il affine la connaissance de ses besoins, ou en tout cas, l'interaction qu'il y aura entre son métier et ses besoins spécifiques, je trouve que c'est très complémentaire. Mon souhait, c'est de pousser

#ManifesteInclusion

les écoles à mettre du lien avec des entreprises, mais sur un versant collectif et créer des ponts spécifiques avec les rôles modèles et les étudiants qui sont concernés. Quand tu disais, ce n'est pas 15 ou 16 étudiants, mais pour la bonne raison qu'il n'y a pas 15 ou 16 étudiants dans les classes ou dans les écoles qui ont ce besoin-là. Je trouve qu'il y a un bénéfice à s'adresser à l'ensemble des étudiants de manière à les... Si on reprend le terme de capitaliser, de se dire qu'on crée finalement un climat inclusif dans les entreprises en créant des viviers d'étudiants sensibilisés, ayant projeté dans leur métier l'impact du handicap ou leur rôle dans cet écosystème, ensuite d'avoir des actions peut-être beaucoup plus ciblées qui vont chercher les quelques étudiants qui sont concernés, ça reste un petit nombre d'étudiants pour qui il va falloir avoir des actions spécifiques.

Frédéric Cloteaux: Le rôle modèle peut servir pour les deux.

Aurélié Delvalée: Exactement. Le rôle modèle peut servir sur les deux sous deux modalités différentes. Ce serait ça mon partage avec vous dans ma réflexion.

Simona Burgio De Simone: Dans tous les cas, l'expérience d'Audrey et de Siemens, c'est leur expérience, la manière dont ils se sont approprié cette opportunité. Après, effectivement, plusieurs possibilités sont ouvertes. On ne s'arrête pas sur une manière d'agir et c'est pour ça qu'il faut aussi le retour des écoles et il faut co-construire.

Frédéric Cloteaux: Pour avoir expérimenté le truc dans l'autre sens, j'ai été mentor d'une étudiante, je rejoins complètement Audrey sur soit une fréquence, soit une ouverture vers d'autres discussions qu'une seule. Parce que les questions que j'ai eues de cette étudiante, au fur et à mesure du déroulement de l'année, n'étaient pas les mêmes et sont venues s'incrémenter les unes après les autres. Je pense que si j'avais juste eu un entretien d'une heure une fois avec elle, elle ne m'aurait pas demandé tout ce qu'elle m'a demandé tout au long de l'année.

Simona Burgio De Simone: Mais c'est un peu le rôle du référent handicap, selon moi, dans l'école comme dans l'entreprise, de répondre à certaines demandes. Le témoignage, ça peut être le déclencheur de "Ouvrant la parole chez nous". Après, les deux sont possibles.

Frédéric Cloteaux: Est-ce que Christian, tu veux conclure sur cette partie parce qu'on a passé déjà une demi-heure dessus ?

Christian Coquart: Je pense que c'est à la fois du bon sens, mais c'est aussi de l'action, c'est-à-dire qu'on le dit, mais il faut le faire. Je pense que c'est intéressant que le référent handicap soit le lien, mais je pense que c'est aussi intéressant qu'un spécialiste métier sur un métier particulier prenne le relais. Le référent handicap, il ne connaît pas tous les métiers de l'entreprise, ni tous les besoins et il n'est pas le plus attractif pour quelqu'un qui a un métier particulier en tête, un jeune qui a un métier particulier en tête. Je pense que j'aime beaucoup cette idée, je trouve que c'est très intéressant d'avoir des mentors. Je mélange un

#ManifesteInclusion

peu tout, mais d'avoir des mentors sur des métiers avec en lien le référent handicap pour que le référent handicap puisse dire : « Ne t'inquiète pas, l'équipement ou la formation est possible » et que l'autre personne va dire : « Bien sûr, ce métier peut t'intéresser, tu as des talents et il est possible pour toi. » C'est le « c'est possible » qui est intéressant. C'est possible des deux façons, à la fois par rapport à sa situation et par rapport au métier qu'il veut faire. Je trouve, c'est quelque chose que nous, on n'a pas fait. C'est quelque chose que je vais faire chez dentsu.

Frédéric Cloteaux: Est-ce que justement, côté entreprise, c'est simple de trouver des rôles modèles qui veulent bien aller se coller à ce genre de choses ?

Christian Coquart: J'ai continué à parler de chez moi.

Ingrid Thoraval: Ce n'est pas simple, mais ça se fait.

Christian Coquart: Les gens aiment bien parler de leur métier, ils n'aiment pas parler du handicap parce que s'ils ne sont pas directement concernés, ça va être compliqué pour eux. Mais il y a beaucoup de gens qui aiment bien parler de leur métier, qui aiment bien transmettre. De toute façon, la transmission fait partie aussi de la relation humaine, mais il ne faut pas leur demander à la fois de transmettre la passion pour leur métier et les attendus, et derrière, d'être spécialisés de handicap s'ils ne le sont pas. C'est pour ça qu'il y a ce besoin d'avoir ce binôme au sein de l'entreprise et d'aller ensuite dans les écoles. Je sais qu'on le fait avec les RH dans les écoles, mais c'est intéressant aussi d'avoir le point de vue des écoles et d'avoir accès aux étudiants. Je pense que c'est Simona, à la fois ceux qui sont concernés directement aujourd'hui et ceux qui le seront peut-être demain, soit parce qu'eux le seront, ou parce qu'ils manageront des gens en situation de handicap ou qu'ils seront managés par des gens en situation de handicap. Plus on touche de monde, mieux c'est.

Frédéric Cloteaux: Audrey.

Audrey Clastre: Pour travailler dans une école, c'est de plus en plus compliqué d'avoir des personnes qui viennent faire des interventions auprès des étudiants.

Simona Burgio De Simone: C'est plus compliqué parce qu'on ne les trouve pas ou c'est compliqué de les intégrer dans les parcours ?

Audrey Clastre: Les intégrer dans les parcours. Ce n'est pas forcément lié à l'handicap, mais on a plein de modules qui sont du côté expérientiel d'entreprise, et avoir des personnes, mais un manager qui vient parler de sa culture métier, c'est assez compliqué. Je pense que ça vient de la région et du fait qu'on ait beaucoup de petites entreprises, mais c'est délicat. Ou peut-être qu'on n'utilise pas les bonnes méthodes, c'est possible aussi, mais j'ai de plus en plus de difficultés à faire venir des professionnels pour partager des expériences.

#ManifesteInclusion

Frédéric Cloteaux: Le message est passé. Là, il y a plusieurs entreprises, ça va peut-être être l'occasion de trouver des gens pour venir parler. On va passer au deuxième sujet qui était accompagnement et intégration avec une action prioritaire. Vous les voyez toutes ici, il y en avait pas mal aussi. Une action prioritaire qui nous a semblé assez pertinente, qui commence par le début. C'est l'onboarding des étudiants avec RQTH par un référent handicap plus un alternant ou un collaborateur de l'entreprise. Donc, un échange tripartite et avec une option qu'on a laissée, mais tout en l'écartant un peu, mêlée à la réflexion. D'abord des réunions groupées par type d'aménagement, avec des étudiants qui auraient des besoins spécifiques similaires et qui pourraient discuter en groupe avec un référent handicap et, pour le coup, là aussi, une sorte de rôle modèle qu'il soit alternant ou collaborateur permanent de l'entreprise. Là, Ingrid, tu voulais peut-être développer ?

Ingrid Thoraval: Oui. Je pense que comme pour n'importe quel collaborateur, l'onboarding, c'est une étape absolument cruciale. C'est finalement la première image qu'on a de l'entreprise ou de l'école que l'on rejoint. C'est important, à mon avis, de structurer cette partie-là. Pour donner l'exemple de mon entreprise, déjà, de façon générale, sans parler spécifiquement des étudiants en situation de handicap, on propose un webinaire d'intégration, mais de 15 minutes flash, qui présente la Mission Handicap à l'ensemble des collaborateurs qui viennent de nous rejoindre. On fait ça tous les 15 jours, on prend tous les nouveaux entrants, ça embarque toutes les populations CDI, CDD, alternants, etc. Après, plus spécifiquement, lorsque l'on a des alternants, des étudiants qui nous rejoignent et qui sont identifiés RQTF, qui se sont déclarés officiellement, on leur propose un échange personnalisé pour déjà comprendre leurs besoins, leur expliquer, leur présenter ce à quoi ils ont droit en interne, tous les dispositifs qui existent.

Ingrid Thoraval: C'est vrai qu'aujourd'hui, on ne met pas forcément en plus un autre collaborateur dans la boucle. Mais l'histoire du rôle modèle, ça pourrait aussi intervenir là, c'est-à-dire que pendant l'onboarding, on pourra proposer à l'étudiant qu'il ait, en plus de son tuteur, quelqu'un qui l'accompagne sur ce sujet. Je ne sais pas ce que vous faites en matière d'onboarding, côté école, côté entreprise ?

Frédéric Cloteaux: Céline, vous voulez parler ?

Céline Articlaut: Oui, j'avais une question. Dans la présentation, vous dites onboarding des étudiants avec RQTH. Est-ce que c'est volontaire de ne cibler que ceux qui sont avec RQTH, puisque dans l'enseignement supérieur, il n'y a pas obligation de la RQTH pour être accompagné dans ses études. Ils sont très minoritaires, ceux qui ont la RQTH et qui nous la déclarent, puisqu'en plus, les référents handicap sont majoritairement des personnes qui ne sont pas du milieu médical. C'est sur la bonne volonté qu'ils nous déclarent s'ils ont déjà la RQTH ou pas et ce n'est pas une condition pour être accompagné en tant qu'étudiant. Ma question porte sur la RQTH. Parce que si je prends le cas de Neoma où je travaille, sur 300 et quelques étudiants accompagnés avec des aménagements, et je peux vous assurer qu'il y a

#ManifesteInclusion

des situations où très clairement, s'ils n'ont pas la RQTH, je ne vois pas comment le dossier ne pourrait pas être accepté par une MDPH. Je n'en ai que six qui, officiellement, nous ont dit avoir une RQTH.

Ingrid Thoraval: C'est là qu'il y a un décalage avec l'entreprise ?

Céline Articlaut: C'est là qu'il y a un trou dans la loi, il faut en être conscient, c'est-à-dire que la loi parle de l'accompagnement des enfants, en gros, mais une fois qu'ils sont majeurs et avant qu'ils ne soient travailleurs, il n'y a rien. Il y a un vrai trou à ce niveau-là. Il n'y a pas de statut de l'étudiant en situation de handicap, qui permettrait de faire cette jonction entre l'Éducation nationale, où il n'y a pas ce besoin de RQTH, à moins qu'on soit déjà apprenti à l'âge de 16 ans. L'entreprise et nous, en tant qu'établissement supérieur, on est à cet intermédiaire où on doit réussir à parler de la RQTH et amener nos étudiants à en faire la demande s'ils ne l'ont pas encore fait, et les accompagner sur ça. On a une vraie problématique parce qu'on est face à des jeunes, un, c'est quand ils arrivent chez nous, c'est le moment où ce n'est plus papa, maman qui s'occupe de l'administratif, donc ils deviennent autonomes et ils se retrouvent avec un dossier administratif quand même, d'un seul coup conséquent, en plus de tous les autres de leur âge, et à l'âge où il y a un besoin d'identification à un groupe et qu'on a peur de l'étiquette.

Céline Articlaut: On est vraiment dans un contexte en plus d'état psychologique du jeune, complexe pour les amener jusqu'à cette RQTH. En plus, on a l'autre problématique des maladies invalidantes ou des troubles psychiques qui se manifestent souvent entre 15 et 25 ans, d'après ce que j'ai compris, je ne suis pas médecin. En gros, au moment où ils sont chez nous, on est face aussi à des jeunes qui, d'un seul coup, ont la manifestation d'un problème de santé qu'il faut déjà qu'ils acceptent, ce qui n'est pas évident. À l'âge adulte, on ne l'accepte pas. À cet âge-là, ce n'est pas évident de s'entendre dire qu'on a une maladie grave ou qu'on a un trouble psychique. Il faut qu'ils acceptent le diagnostic médical et qu'en un temps éclair, on leur demande d'accepter aussi une reconnaissance administrative. C'est quand même lourd ce qui est demandé à ces jeunes.

Frédéric Cloteaux: C'est un double, triple, quadruple peine plus trou dans la raquette, confirmé par Anaïs aussi. Christian, tu avais levé la main et tu l'as enlevé ?

Christian Coquat: Non, parce que là, je voulais revenir sur la partie onboarding, toutes les personnes qui ont des entreprises ont un onboarding, RQTH ou pas RQTH, étudiants ou pas étudiants. En revanche, quand un étudiant qui a une RQTH ou quand un jeune qui a une RQTH, oui, il y a un onboarding spécifique pour qu'il soit au courant du détail de la Mission Handicap, de ce dont il a droit. Onboarding aussi du manager pour dédramatiser la situation, pour éviter que les gens se projettent dans quelque chose qu'ils ne connaissent pas. Mais c'est un onboarding spécifique parce que pour nous, il y a une situation un peu

#ManifesteInclusion

spécifique, même s'il a aussi accès au onboarding global, mais il y a un point RQTH plutôt one-to-one.

Frédéric Cloteaux: Christian, pardon de t'interrompre. Comme le disait Céline, s'il y a une identification précise d'un handicap, même s'il n'y a pas de RQTH, est-ce qu'on peut faire rentrer aussi le jeune par ce mode d'onboarding sans RQTH ?

Christian Coquart: Il y a un onboarding général. Ensuite, il y a one-to-one avec le manager ou avec la RH spécifique. J'ai le cas d'une personne qui a témoigné avec moi sur Vivre FM, qui était en situation de handicap, mais qui n'a pas fait sa RQTH parce qu'il n'avait pas fait son cheminement, l'acceptation sur sa première année d'alternance. Il l'a fait au moment de [inaudible] se dire finalement que le regard de l'entreprise, ça ne le gênait pas du tout. Puis surtout, il était beaucoup mieux avec lui-même. Quand il est arrivé, il n'avait pas sa RQTH, mais il était en situation de handicap, il nous l'a dit discrètement. On a fait son intégration. D'où l'objectif de l'entreprise, c'est d'utiliser au mieux les compétences des gens qui viennent chez nous. Donc, c'est les mettre dans les meilleures conditions possibles. Je vais juste terminer sur la MDPH. D'une MDPH à l'autre, c'est compliqué. Aujourd'hui, un jeune, il y a toujours le problème de l'accès à l'emprunt quand un jeune est RQTH sur certains handicaps qui restent compliqués quand même. Tristement, je ne sais pas si imposer aux jeunes d'avoir une RQTH est une bonne idée, simplement leur expliquer qu'il faut qu'ils soient bien avec eux-mêmes, c'est une priorité.

Frédéric Cloteaux: Véronique.

Véronique Lamboglia: Juste deux petites choses. Tu confirmeras ou pas, Christian, mais il me semblait que quand il y avait un décret qui était passé sous l'impulsion de Sophie Cluzel, juste avant son départ du ministère, qui donnait d'office une RQTH au jeune qui avait bénéficié d'un accompagnement dans sa scolarité, dans les premières années, qui peut permettre de ne pas avoir besoin de monter le dossier de RQTH. L'autre chose, je rejoins tout à fait Christian. On a beaucoup d'alternants qui n'avaient pas forcément de reconnaissance, suite à des besoins d'adaptation. À ce moment-là, on monte les dossiers de reconnaissance. On explique effectivement que ce n'est pas un frein pour travailler chez nous. À la fois pour des alternants, mais aussi pour des salariés ou des jeunes qui viennent d'être recrutés chez nous, on monte le dossier puisque le jeune a besoin peut-être de s'assurer qu'il est dans une entreprise engagée et d'avoir justement ces modèles au sein de l'entreprise.

Frédéric Cloteaux: Audrey.

Christian Coquart: Avant justement de passer la parole à Audrey, c'est d'autant plus important pour nous, entreprises, d'aller voir les étudiants dans les écoles pour leur expliquer, là est aussi notre rôle, et de ne pas leur demander d'avoir fait la démarche avant de venir dans l'entreprise.

#ManifesteInclusion

Véronique Lamboglia: Tout à fait d'accord avec toi.

Frédéric Cloteaux: Audrey, et on mettra Aurélie juste avant Simona parce qu'elle a levé la main comme ça, sans appuyer sur le bouton. Tu as fait a priori une réponse à la question de Véronique. Audrey.

Audrey Le Fur: Merci, très rapidement. Moi aussi, j'avais noté que depuis 2024, la RQTH était validée automatiquement par la MDPH, mais là, de ce que j'entends, ça ne marche pas, Ça ne m'étonne qu'à moitié.

Céline Articlaut: Je suis surprise parce que je ne suis pas du tout au courant de ce décret. Si quelqu'un le trouve.

Aurélié Delvalée: Mais je connais la réponse.

Véronique Lamboglia: Juste au départ de Sophie Cluzel

Frédéric Cloteaux: Aurélié a la réponse.

Aurélié Delvalée: La réponse, c'est qu'il y a eu des équivalences à la RQTH, mais uniquement jusqu'à l'âge de 20 ans. Tous les bénéficiaires d'une reconnaissance, quelle qu'elle soit, de la MDPH, donc allocataires de l'AEEH, carte de stationnement, etc., ça équivaut à RQTH jusqu'à l'âge de 20 ans. Ils ont ajouté à ça les bénéficiaires d'aménagements officiels au baccalauréat. Ce n'est pas forcément nos aménagements à l'école parce que si je prends mon dispositif, qui n'est pas un dispositif Éducation nationale, les projets d'accompagnement de mon école ne seront pas équivalents à la RQTH. Mais si j'ai un étudiant qui arrive dans mon école avec le papier officiel de ces aménagements au baccalauréat de l'Éducation nationale, ceci vaut équivalent de RQTH. Pour l'école, c'est arrivé un peu plus tard que pour l'entreprise et pour l'entreprise jusqu'à l'âge strictement de 20 ans. Ça, c'est la réponse en termes de loi.

Frédéric Cloteaux: Réponse précise. Simona.

Simona Burgio De Simone: Je voulais remercier Céline pour son témoignage parce qu'effectivement, je pense qu'il y a tout un état de santé mentale qu'il faut prendre en compte de ces jeunes qui sont en devenir d'eux-mêmes. J'appuie l'idée de Christian aussi et de Véronique de dire que c'est peut-être la rencontre davantage de l'entreprise avec l'école qui pourrait permettre à ces jeunes-là de se sortir un peu de leur chemin scolaire où ils se sont fait pointer du doigt, et tout ça, et d'avoir des échanges avec des personnes qui sont peut-être déjà passées par là, qui se sont déjà retrouvées dans la situation, qui peuvent donner des bons conseils dans tous les cas, et pour élargir le champ de vision du jeune. Ça ne doit pas être évident, effectivement, de se retrouver à la fois avec la découverte d'une maladie, avec la prise en charge de toute la paperasse administrative. Ça demande beaucoup de charge de travail aussi côté école. Peut-être qu'on s'explique aussi pourquoi

#ManifesteInclusion

parfois on récupère des étudiants qui n'ont pas eu d'aménagements, qui n'ont pas encore de RQTH et qui n'ont pas encore fait ce chemin-là. Les prendre en amont, c'est un avantage aussi pour l'entreprise de récupérer après un étudiant qui connaît ses besoins, qui a déjà une idée de son aménagement, et qui est déjà sur un bon bout de chemin.

Frédéric Cloteaux: On a encore quelques actions à dépouiller, entre guillemets. Pour faire une transition, je ramène le sujet sur qu'est-ce qu'on va faire de cette action prioritaire ? Est-ce qu'on maintient les mots avec RQTH ou pas ? Aurélie, tu as peut-être la réponse puisque tu as réponse à tout.

Aurélie Delvalée: Non, je n'ai pas réponse à tout, j'aimerais bien avoir la baguette magique. Si on reprend cette notion-là, je pense que c'est important de mettre le « avec RQTH », mais avec une nuance. Je pense que ce qu'on oublie parfois de communiquer à nos étudiants, c'est la démonstration de leurs bénéfices immédiats à avoir une RQTH et à insister sur le niveau de confidentialité. Leur peur de la stigmatisation, c'est qu'ils n'ont peut-être pas finalement une vision juste de l'équilibre entre leur peur de la stigmatisation et le bénéfice direct qu'ils ont à cette ouverture de droits. Que ce n'est pas une étiquette, que c'est une ouverture de droit. Je pense que c'est aussi la manière dont on présente les choses. C'est là où l'entreprise, avec le référent handicap, a un vrai rôle à jouer pour faire identifier immédiatement à l'étudiant dans cette balance-là entre sa peur et son bénéfice. Dans quelles circonstances il a beaucoup plus de bénéfice que de peur ?

Aurélie Delvalée: Si je rebondis sur ma pratique, dans le projet que j'ai lancé, qui s'appelle HandiBoost Emploi, c'est d'essayer de donner à nos jeunes cette information et de leur montrer que, d'un point de vue opportunité professionnelle, ils ont un bénéfice immédiat à leur RQTH parce qu'ils peuvent rencontrer, comme on peut dire, avoir des circuits spécifiques de recrutement avec des opportunités presque privilégiées, j'ai envie de dire, on va se le dire, qui leur donnent une bonne raison là de faire basculer leur propre balance dans le bénéfice à la RQTH ou de ne pas en avoir, tout en ayant notion de l'hyperconfidentialité de ce sujet.

Frédéric Cloteaux: Deux volets, je suis obligé de te couper Aurélie, parce que sinon, je sais que tu en as pour une demi-heure et on n'aura pas ce temps-là. Non, mais c'est important. On retient ces deux items-là pour essayer de les caser dans notre idée d'action prioritaire. Christian, tu avais levé la main ?

Christian Coquart: Non, c'était pour appuyer ce que disait Aurélie. Il faut dire que nous, quand on avait mis en place des journées spéciales dédiées, des portes ouvertes en offre d'alternance en avant-première réservée aux étudiants ayant une RQTH, c'est vrai qu'on a eu un franc succès parce qu'au moins, quand ils arrivaient, ils savaient que le sujet n'était pas un sujet tabou. Nous, on le savait, ils le savaient. Donc, c'est plutôt pas mal. C'est vrai

#ManifesteInclusion

que pour le coup, on passe à côté d'étudiants dans ce cadre-là qui sont en situation de handicap, mais qui n'ont pas la RQTH.

Simona Burgio De Simone: Peut-être mettre onboarding de tous les étudiants avec un focus RQTH.

Frédéric Cloteaux: On se retrouve un peu dans la même situation que sur la première action prioritaire, c'est-à-dire qu'il y a une action globale et puis des réunions tripartites réellement avec les personnes qui en émettent le besoin ou qui sont officiellement RQTH. C'est encore un dédoublement de l'action. Je vous propose de passer à la troisième et de renforcer les liens entre les écoles et les entreprises. C'est un petit peu pour ça aussi qu'on est là. Dans les actions prioritaires, je vais te laisser, Christian, la commenter parce que c'est toi le spécialiste. C'est la feuille de route.

Christian Coquart: L'idée, c'est parce qu'on a toujours envie de faire plein de choses, on est toujours prêts à faire plein de choses en entreprise. Parfois, on ne trouve pas toujours le temps, mais c'est de passer un vrai deal avec les écoles pour s'engager sur deux ou trois actions, pas en faire 50, mais s'engager sur deux ou trois actions. Si l'entreprise souhaite avoir accès aux étudiants, c'est que l'école puisse nous dire : « Voilà, on va organiser un webinaire ou une conférence, ce que vous voulez », mais se dire que c'est concret et c'est écrit, ce n'est pas juste de la bonne volonté. Le danger, c'est la bonne volonté, et sans se rendre compte là-dedans. C'est de dire : « Oui, pourquoi pas s'engager avec nos écoles cibles. Bien évidemment, les écoles et les entreprises cibles aussi. » Donc, c'est un échange sur planifier trois actions dans l'année, pas 50, 2, 3. Ça peut être une porte ouverte, ça peut être la présence à un salon, ça peut être une intervention auprès des étudiants.

Christian Coquart: Ça peut être juste comme ça, mais simplement se les planifier dans le temps parce qu'au final, on a toujours plein de bonnes volontés et puis on arrive à la fin de l'année en disant : « Finalement, on ne l'a pas fait. » C'est une règle du business, si on anticipe, on peut l'inscrire dans nos tablettes et s'y préparer. Nous, ce qu'on ressent du côté école, c'est : oui on va le faire, mais ça ne le fait pas. On a aussi cette frustration, nous, entreprises, de ne pas pouvoir s'adresser aux étudiants, essentiellement, et ceux entre autres, ayant une RQTH. N'oubliez pas que la loi sur l'alternance a changé et que nous, dans nos métiers de la communication, l'alternance est un gros levier de recrutement. Comme elle a changé et que ça coûte beaucoup plus cher aux entreprises d'avoir un alternant avec des écoles qui ont des délires financiers, entre guillemets, c'est important d'avoir accès à ces étudiants, parce que nous, à deux, on ne va pas engager une personne parce qu'il a une RQTH, mais à des étudiants équivalents, c'est vrai qu'on va se poser les questions en disant, quel est aussi l'intérêt pour nous, parce que c'est du business, ça permet d'avoir plus de personnes chez nous à un coût mieux maîtrisé.

#ManifesteInclusion

Frédéric Cloteaux: On avait ajouté, je crois, juste un tout petit point, c'était de faire un point régulier, justement dans le courant de l'année, pour pouvoir mesurer et éventuellement ajuster le tir, c'est-à-dire mener des actions qui soient utiles parce qu'on avait ces exemples d'entreprises qui se déplaçaient dans les écoles et où il n'y avait aucun étudiant qui venait. À un moment, ça ne sert à rien de rééditer l'exploit si on a fixé ce genre d'action trois fois dans l'année, mais de faire un point régulier en se disant : « Ça marche, on continue. Ça ne marche pas, on arrête. » C'est peut-être le truc.

Christian Coquart: C'est du donnant-donnant, c'est-à-dire que nous, on va déplacer des personnes et on va reprendre le premier point parce qu'on a déplacé des personnes qui ont des profils inspirants, parce que ce n'est pas juste le responsable de la RSE ou la Mission Handicap qui va venir, c'est aussi avoir des gens chez nous qui viennent peut-être un RH, c'est peut être un profil inspirant qui va faire une petite intervention pour dire : « Voilà moi mon histoire et voilà la vôtre, et pourquoi vous avez toutes les possibilités d'avoir une histoire équivalente ou meilleure ? » En revanche, effectivement, quand il y a trois étudiants en face, c'est toujours compliqué pour nous, parce que derrière, dans les entreprises, on a du mal à remotiver d'autres personnes pour ce type d'événement. Nous, on vient. L'école dit : « On vous donne à un moment une fenêtre privilégiée et on fait un truc ensemble. » Super ! Ça, c'est du vrai partenariat. Je sais, Aurélie va parler, je t'écoute.

Aurélie Delvalée: Non, c'est la raison pour laquelle je disais qu'il fallait s'adresser à 100 % des étudiants quand les entreprises viennent.

Christian Coquart: Tu as raison.

Aurélie Delvalée: Parce que sinon, de toute façon, vous êtes forcément déçus. Si on prend 2 % des étudiants dans une classe où il y a 50 étudiants, forcément, vous allez vous adresser à un étudiant. Je pense vraiment que pour les entreprises, il faut s'adresser à tous les étudiants, quitte à proposer que, si une entreprise vient à intervenir une heure, il y a une deuxième plage d'une heure pour plus des one-to-one, des questions individuelles, etc., aux étudiants en cible, parce que sinon, vous allez toujours avoir un aspect décevant à ces actions-là.

Christian Coquart: Tu as tout à fait raison. D'autant plus que, de nouveau, il y a des étudiants qui ont la RQTH, d'autres qui ne l'ont pas encore, d'autres qui ne savent pas qu'ils peuvent l'avoir, d'autres qui l'ont. Donc, il y a effectivement plus. Puis, c'est une question d'inclusion. L'inclusion, ça ne concerne pas que ceux qui sont touchés, ça concerne tout le monde. Donc, je suis entièrement d'accord avec toi, Aurélie. On va le faire ensemble, ça va être génial.

Frédéric Cloteaux: Ça, c'est facilement mettable en place, si je peux dire.

Christian Coquart: Pas si facilement que ça, Frédéric.

#ManifesteInclusion

Frédéric Cloteaux: Ah bon !

Aurélié Delvalée: Pour une autre raison, côté école, qui est les plannings, par exemple, si on prend les étudiants en alternance. Idéalement, quand une entreprise recherche des alternants, il faudrait prendre la dernière année de formation initiale--

Christian Coquart: Les deux dernières.

Aurélié Delvalée: Oui, les deux dernières éventuellement. On a un peu plus de souplesse puisque dans ces cas-là, on est un peu moins contraint dans les plannings. Vous savez que les volumes horaires des formations en alternance sont hyper à l'heure, précomptés. Et les matrices pédagogiques sont quasiment, chez nous, fixées à 18 mois, voire deux ans avant. Quand on arrive comme des fleurs en septembre en disant : « On voudrait cette année faire une action de sensibilisation », on se fait fermer la porte par les campus. Je suis en centrale, donc je vous parle des écoles avec lesquelles je travaille. Ça, c'est un sujet, c'est l'anticipation. On avait abordé, dans nos groupes de travail, la possibilité d'imaginer comment l'intégrer au programme de formation. Ça entre dans une heure d'enseignement obligatoire. Ça, c'est un vrai défi parce que ça nécessite de bouger les pédagogos avec une anticipation à 18 mois ou deux ans, à en faire des thématiques importantes. Il y a des filières sur lesquelles...

Aurélié Delvalée: Si je prends les RH par exemple, il est assez facile souvent de coller à une de ces actions-là dans un programme qui est prédéfini parce que la thématique va coller. Si je prends une école dans la mode, ça va peut-être être un peu plus compliqué de trouver le bon créneau qui correspond à la thématique qu'on veut aborder. Là, tout ce qu'on est en train de se dire, si ça doit être mis en place et que ça ait un impact à l'ampleur qu'on souhaite, c'est-à-dire de toucher tous les étudiants de manière obligatoire et formalisée, ça demande une grande anticipation. C'est un investissement collectif de longue haleine, mais chouette. Il faut y aller, mais il faut y aller maintenant pour peut-être dans 18 mois.

Frédéric Cloteaux: On prend rendez-vous dans deux ans pour voir si on a réussi à faire ça.

Aurélié Delvalée: Oui. Je pense qu'une fois que c'est instruit, c'est pérenne.

Simona Burgio De Simone: C'est intégré.

Aurélié Delvalée: Le plus dur, c'est d'en faire une bonne pratique permanente et de dire que ce n'est pas négociable. Ce travail-là, il est--

Frédéric Cloteaux: Les autres écoles présentes ont la même réaction. J'ai vu qu'il y avait quelqu'un qui confirmait, c'était Cécile, mais vous avez exactement les mêmes soucis, c'est-à-dire que sur certains cursus qui sont très éloignés de ce sujet-là, et il faut aussi 18 mois pour les intégrer.

#ManifesteInclusion

Céline Articlaut: Oui, c'est-à-dire que toute école dans le supérieur, en effet, c'est 18 mois à deux ans à l'avance que sont préparés les calendriers pédagogiques avec le nombre d'heures dédiées à chaque matière, etc. et le contenu de ces matières. Nous, c'est la même chose en école de management, que ce soit apprentissage ou pas apprentissage. En effet, si en apprentissage, les emplois du temps sont tendus, ils le sont aussi quand ils ne sont pas en cursus apprentissage, puisque quand on voit que les semestres durent à peine trois mois, vous voyez bien enfin qu'il y a une problématique, c'est-à-dire que le premier semestre d'une année académique démarre début septembre. Sauf qu'à partir de début décembre, on s'arrête déjà puisqu'il y a la période des examens qui arrive et après, c'est les vacances de Noël. Donc, le semestre est déjà fini. Quant au suivant, il redémarre début janvier et c'est pareil. À fin mars, ça s'arrête puisqu'après arrive la période des examens et après, ils partent en entreprise. Le semestre d'études ne dure déjà que trois mois.

Céline Articlaut: La fenêtre de tir est de plus en plus courte pour réussir, en effet, à pouvoir caser toutes ces actions qui sont importantes, qui rendent le programme bancal si elle n'existe pas. On est tout à fait d'accord, mais c'est de plus en plus tendu en termes d'emploi du temps.

Frédéric Cloteaux: Là, cette action prioritaire, si elle ne peut pas fonctionner pour l'année en cours ou l'année à venir, mais ça peut être une préparation pendant deux ans. Christian.

Céline Articlaut: Si on veut toucher toute une promotion, on est obligé de le prévoir, en effet, longtemps à l'avance. Après, si on prend le risque qu'il ne soit que 20 dans la salle, ça peut se réimplanter dans l'année, mais si on veut être sûr de toucher une promotion, il faut que ça s'inscrive dans un cours.

Christian Coquart: Ce que je voulais dire, c'est qu'on peut attaquer aussi les licences avant et pas uniquement les masters, parce que c'est en licence qu'ils cherchent leur alternance. On n'a pas à attendre qu'ils soient en master ou master 2 pour les étudiants qui font des années, cinq ans, mais à les prendre un poil plus tôt pour justement faciliter leur accès et leur recherche d'alternance.

Frédéric Cloteaux: Est-ce que vous pensez qu'on a clos ce sujet ?

Christian Coquart: L'aborder est clos.

Frédéric Cloteaux: En tous les cas, expliquer que c'était une action réellement prioritaire. Après, il y a forcément des écueils, des freins. On peut les contourner en prenant soit le risque d'avoir 20 personnes, soit en attendant deux ans et en ayant tout le monde. C'est ça, en gros, la leçon qui ressort. Ensuite sur les collaborations et les réseaux d'entraide, qui avaient été un sujet ressorti assez fortement. On a défini ou présélectionné deux actions prioritaires. Avec une belle faute d'orthographe, je suis désolé, collaboration intersectorielle entre les écoles, entreprises et partenaires. Le Manifeste Inclusion pouvant être justement

#ManifesteInclusion

le rassembleur de plusieurs entreprises dans certains secteurs pour les mettre face aux écoles, avec les écoles et avec d'autres types de partenaires, puis une collaboration avec les associations et notamment Arpejeh. Merci Aurélie. Arpejeh, les alumnis, l'Agefiph dont on ne sait pas forcément tout ce qu'elle propose, puis une association comme 100% Handinamique qui est en train de se développer encore et toujours. Pour ce sujet-là, je crois que c'était Simona et Véronique qui s'étaient proposé de donner quelques détails.

Simona Burgio De Simone: L'idée, c'est effectivement qu'on puisse développer davantage ces réseaux externes, donc pas les chercher dans l'entreprise, pas dans l'école, mais des réseaux d'appui. D'un côté, il y a le Manifeste Inclusion parce que nous travaillons sur ce groupe. L'idée, c'est d'apporter concrètement du lien entre les entreprises et les écoles. C'est avec ces ateliers-là qu'on étudie aussi comment on va faire. Dans tous les cas, le Manifeste Inclusion est une source d'entreprise quand même assez importante. La collaboration avec des associations autres, par exemple 100% Handinamique, pour la connaître, elle est sur tout le territoire en France. Elle accompagne des jeunes étudiants dans leurs difficultés au quotidien et dans la relation avec les écoles dans le parcours d'études. Nous, à la Sécurité sociale, on remet des bourses aussi pour aider les aménagements de postes, là où ce n'est pas possible d'être pris en compte par n'importe quel autre dispositif. Là, on viserait directement les jeunes avec une RQTH. Les alumnis, on s'est dit que c'est aussi une manière de s'appuyer sur des associations qui connaissent bien l'école. Ou peut-être, il y a aussi des étudiants déjà diplômés qui ont une RQTH. En tout cas, ils ont fait un parcours d'intégration en entreprise avec des problématiques de santé et donc avoir aussi le bénéfice de ces personnes-là. On avait Véronique qui connaît mieux l'Arpejeh, la manière dont elle pourrait aussi être sollicitée. Je laisse la parole à Véronique, si elle est là.

Véronique Lamboglia: Oui, je suis là. Quelques mots sur l'Arpejeh. C'est une association qui accompagne les structures écoles et notamment des groupes de jeunes. Ils ne font pas de l'accompagnement individuel, ils sont plus dans l'organisation de découverte métier pour aller en entreprise. Ils sont partenaires d'un programme qui s'appelle Éloquence de la Différence, qui promeut l'art oratoire, qui est vraiment très intéressant, justement, pour donner confiance à des jeunes qui ont une situation de handicap et pour les aider aussi à pouvoir se présenter pour avoir un peu confiance dans son approche. L'avantage aussi de l'Arpejeh, c'est qu'ils ont un réseau d'entreprises qui est très, très important, qui permet aussi de créer des liens avec ces entreprises adhérentes. Donc, ça peut être aussi un moyen de pouvoir rentrer en contact avec l'entreprise et d'accompagner aussi des jeunes, beaucoup en collectif aussi, ce qui me semble aussi intéressant.

Frédéric Cloteaux: Aurélie.

Aurélie Delvalée: Juste ajouter pour Arpejeh. Hier, ils ont justement animé un webinaire pour le réseau de mes référents handicap sur uniquement leur programme de mentorat. Ils

#ManifesteInclusion

ont vraiment un programme de mentorat dédié et ils ont un portefeuille de 154, je crois, entreprises partenaires. Ils essaient de trouver des mentors qui ont un lien métier, de préférence avec l'étudiant et le projet professionnel de l'étudiant. Eux-mêmes co-animent cette relation mentoré-mentor. Ils forment les mentors, il y a un module de formation et ils animent ce binôme. Quand à un moment donné, parfois, au bout de deux ou trois rendez-vous, il y a un petit essoufflement, eux continuent à essayer d'animer cette relation. Il y a un dispositif spécifique national parce que, pour le coup, ce que je leur ai demandé hier, puisqu'Arpejeh n'est pas présent sur 100 % du territoire, ils n'ont pas des antennes partout. Par contre, le programme du mentorat est national, puisque la plupart des rendez-vous, le mentor, se font en visio. Ils espèrent que chaque mentor va pouvoir rencontrer son mentoré au moins une fois, et ils prennent à leur charge les frais de transport de train pour que le binôme se rencontre. C'était pour faire un petit focus mentorat Arpejeh, mais très chouette leur programme.

Frédéric Cloteaux: On part vraiment sur une meilleure connaissance des possibilités qu'offrent les assos, parce qu'on est quasiment certain que tout le monde ne sait pas tout. Là, il faut trouver comment parce qu'on ne va pas, à nous tous seuls, résoudre un problème qui existe depuis 20 ans. Il y a le même phénomène sur la collaboration sectorielle, puisqu'il y a aussi des assos assez importantes qui rassemblent certains pans d'activités, certains secteurs, je pense là à Envol ou à France Assureurs, qui typiquement sont des organisations qui doivent pouvoir aussi collaborer avec les écoles et vous aider parce que c'est leur job, et évidemment, sur le sujet du handicap, en particulier. Dans les deux cas, elles rassemblent quand même un nombre d'entreprises ou une taille d'entreprise qui est assez phénoménale. Ça ouvre des débouchés à la fois sur des rôles modèles, à la fois sur, pourquoi pas, des petits salons privés, des journées ouvertes, comme Christian a pu en faire une.

Frédéric Cloteaux: Ça, il faut absolument généraliser la communication là-dessus et l'information de toutes les écoles. Est-ce que vous, Céline, Audrey, Cécile, vous êtes au courant de tout ce qui se passe dans l'ensemble de ces assos, qu'elles soient sectorielles ou comme Arpejeh, Agefiph et autres ?

Cécile Du Dinh Tan: Nestlé, on est en train de réfléchir justement, et on a déjà approché Arpejeh.

Céline Articlaut: Nous, de notre côté, on travaille depuis de nombreuses années avec 100% Handinamique, par exemple. Je ne les connais pas toutes en détail, mais je travaille avec 100% Handinamique depuis des années. Je travaille également avec Handisup pour notre campus rouennais, qui est une association d'accompagnement, vraiment au niveau des étudiants du supérieur. Je travaille également avec @talentEgal, qui est une association qui regroupe quatre entreprises derrière et qui peut nous aider dans les montages de dossiers RQTH.

#ManifesteInclusion

Frédéric Cloteaux: Que vous travaillez avec certaines, ça ne fait aucun doute, mais vous savez ce que les autres proposent ?

Céline Articlaut: Arpejeh, j'en ai déjà entendu parler, mais pour l'instant, il n'y a pas eu de rapprochement.

Frédéric Cloteaux: D'accord, il y en a aussi une autre qui est à la fois très connue, mais moins connue sur ce sujet-là. J'en ai entendu parler cette semaine assez longuement dans un conseil d'administration d'un gros organisme de protection sociale qui s'appelle Droit Pluriel et qui peut être aussi un outil de sensibilisation à vos étudiants, même ceux qui ne sont pas RQTH ou qui ne veulent pas. Droit Pluriel les épaula dans l'énumération ou les appuis carrément sur des actions, mais notamment dans l'énumération des droits d'un étudiant qui est en situation de handicap, et à la fois au sein de son école, à la fois à titre privé et à la fois au sein d'une entreprise dans laquelle il atterrira forcément un jour ou l'autre. C'est un peu l'idée de ce point-là, c'est en vrai de faire l'étalage de tout ce qui existe et puis de le porter à la connaissance de tout le monde. Je pense surtout avec des exemples précis, parce que si c'est juste un rassemblement de plaquettes commerciales, il n'y a pas besoin du Manifeste ou du groupe de travail pour le faire. Vous allez sur internet, vous avez le truc, mais à la limite, même une mise en relation directe entre toutes ces assos et les écoles. Un jour, on pourrait faire un événement, je ne sais pas.

Frédéric Cloteaux: L'idée est là, en tout cas, d'approfondir cette connaissance de l'ensemble des dispositifs qui sont proposés. On l'a fait il n'y a pas longtemps dans un autre groupe de travail, typiquement avec des gens, qui étaient des entreprises du Manifeste, qui étaient quand même très, très avertis sur un sujet qui est la neurodiversité, et qui ont découvert des choses que faisait l'Agefiph, alors que ce sont des entreprises qui travaillent quasiment au quotidien avec l'Agefiph. Là, il y a des trous dans la raquette en termes d'information. L'idée de ce point, c'est vraiment d'essayer de les développer. Est-ce que j'ai bien résumé la chose ? Simona et Véronique.

Véronique Lamboglia: Tout à fait.

Frédéric Cloteaux: Super ! Cécile, merci. Est-ce que vous avez d'autres réactions à ce sujet ou d'autres suggestions parmi les autres actions d'ailleurs, parce qu'il y en avait d'autres qui étaient proposées ? Le mentorat d'entreprise étudiant. C'est un sujet qu'on n'a pas éludé complètement. On a failli le mettre en numéro un et puis finalement non, mais la ville de Suresnes, typiquement un programme de mentorat avec l'université de Nanterre, je ne sais plus laquelle. Elle rassemble des entreprises avec des personnes qui sont bénévoles. C'est d'ailleurs ce dont je parlais tout à l'heure, j'ai fait partie de ce programme-là. On a des points réguliers avec certains étudiants, y compris quand ils ne sont pas dans notre secteur d'activités, mais c'est un truc qui est assez structurant. Je crois qu'Aurélie, je ne sais plus qui en a parlé, mais il y a--

#ManifesteInclusion

Aurélie Delvalée: J'ai une de mes écoles qui a été contactée pour participer à ce programme spécifique.

Frédéric Cloteaux: D'accord. Dans ce cas, on va passer au point numéro cinq, sur l'amélioration et les besoins structurants. Ce n'était pas un point qui ressemble à la sensibilisation, ou le recrutement ou le rapprochement, mais c'est toujours dans le sujet de l'amélioration de la connaissance des aides et des dispositifs qui sont mobilisables pour l'insertion pro. On a parlé, je crois que c'est Audrey qui maîtrisait assez bien le sujet, d'ailleurs, sur les aménagements, ça, on s'en doute, les stages et puis aussi ces fameuses périodes d'immersion. Si Audrey, tu veux prendre la parole là-dessus.

Audrey Le Fur: Oui, avec plaisir. Les PMSMP, comment on les appelle, la période de mise en situation en milieu professionnel.

Frédéric Cloteaux: C'est Aurélie qui le dit très bien.

Audrey Le Fur: Alors que nous, c'est un système qu'on utilise assez régulièrement. Pour faire court, on a un centre de services partagés chez Siemens sur lequel nous travaillons en partenariat avec des établissements et services d'aide par le travail. On a développé ce système-là de manière à faire en sorte que les personnes que l'on accueille, on puisse déjà leur apporter un cadre et un management de proximité adaptés à leur situation de handicap. Faire en sorte qu'ils puissent développer leurs compétences, les faire monter en compétences et les amener progressivement à leur projet professionnel. Tout ça en partenariat avec les ESAT bien sûr. En mettant en place ce système d'insertion professionnelle dédié aux personnes en situation de handicap psychique, nous utilisons parfois, soit en début d'intégration, soit à la fin dans une optique de tremplin vers l'emploi ordinaire, des périodes de mise en situation professionnelle. On est sur un système. C'est comme un stage.

Audrey Le Fur: L'idée, c'est vraiment de faire en sorte que la personne puisse découvrir le métier, découvrir l'environnement de travail, s'assurer que finalement, par exemple, elle ne rencontre pas de soucis au niveau des transports en commun, que l'environnement lui convient bien. Vraiment, il faut le prendre un peu comme une période de stage découverte immersion. Ça dure un mois, ça peut aller jusqu'à deux mois renouvelables. En général, au bout de deux ou trois semaines, la personne est plutôt carrée sur le fait qu'elle souhaite rejoindre ou pas l'entreprise en question. C'est un système qui est plutôt adapté aux personnes qui sont assez frileuses à l'idée de rejoindre définitivement le milieu ordinaire ou d'intégrer une entreprise de milieu ordinaire, même pour une période de prestation de services ou ce genre de choses. Ça permet de rassurer le travailleur et puis d'avoir un cadre d'accompagnement vraiment formalisé et relativement simple à mettre en place.

Audrey Le Fur: C'est quelque chose qui fonctionne plutôt bien et que l'on peut utiliser aussi pour faire un tremplin vers l'association qu'on a créée, qui s'appelle les Nouveaux Collègues,

#ManifesteInclusion

qui est sur le même format que notre plateforme, le Centre Être Handicap qui existe aujourd'hui. L'objet de cette association, qui est un groupement d'employeurs, est d'agir pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. C'est un des outils qui nous permettent de pouvoir justement accueillir et accompagner correctement des candidats.

Frédéric Cloteaux: Qui est très performant, en plus, le point-là qui va peut-être être relevé par certains d'entre vous, c'est que ça ne s'adresse pas aux étudiants, ça s'adresse à ceux qui sont en fin d'études et qui veulent intégrer une entreprise. Ça nous semblait important dans le cadre de l'énumération des dispositifs qui peuvent exister. Vous en connaissez peut-être même certains que nous ignorons, moi, en tout cas, mais ça nous semblait intéressant de pouvoir aussi communiquer auprès des étudiants sur l'après. L'idée, c'est que si jamais tu n'as pas de boulot ou tu ne souhaites pas rentrer dans une entreprise ordinaire, il y a d'autres moyens qui existent. Cette exposition-là, elle vous permet peut-être aussi de détecter des personnes un peu plus fragiles qui vont se dire : « Tiens, j'ai entendu parler de ça. Je ne vais pas me jeter tout de suite dans, entre guillemets, la gueule du loup d'une entreprise ordinaire, mais je vais y goûter à travers ce biais-là. »

Frédéric Cloteaux: Je ne sais pas ce que vous en pensez, parce que vous avez déjà fort à faire avec les étudiants. Forcément, vous vous occupez de ceux qui ne le sont plus. Ça doit être une corvée supplémentaire, mais est-ce que ça vous semble intéressant d'en parler aussi à un moment ou à un autre ?

Christian Coquart: Oui, c'est intéressant parce que c'est du recrutement. Juste, je fais un petit aparté où on voit des alternants qui ont 50 ans chez nous, qui reprennent des profils, des études et des parcours. Tout d'un coup, c'est toujours intéressant aussi de voir des gens qui changent de vie à 40 ou 50 ans et qui peuvent rentrer dans nos entreprises, quand même. Je trouve que Nouveaux Collègues, c'est une initiative que je trouve assez remarquable en plus, pour juste dire ça.

Frédéric Cloteaux: Des réactions du côté des écoles ?

Aurélie Delvalée: Je trouve ça génial ! J'ai envie d'en savoir plus.

Frédéric Cloteaux: Sur Nouveaux Collègues ?

Aurélie Delvalée: Oui.

Audrey Le Fur: Avec plaisir ! C'est un point.

Frédéric Cloteaux: Là, c'est en train d'être déployé à plus grande échelle. Ça existe depuis 15 ans, c'est ça, Audrey chez Siemens ?

Audrey Le Fur: Oui, 17 ans maintenant.

#ManifesteInclusion

Frédéric Cloteaux: Dix-sept ans maintenant, le temps passe vite. C'est en train de s'étendre. Là, il y a Colas qui vient de le mettre en place. Je crois que LVMH bosse aussi sur le sujet. L'asso est présidée par LVMH, mais le dispositif n'est pas encore mis en place chez eux. Puis il y a Bouygues, de mémoire, qui s'y intéresse ?

Audrey Le Fur: Oui, Colas fait partie. Effectivement, c'est en train de s'essaimer actuellement chez Bouygues, en tout cas chez Colas. De manière plus générale, c'est en train de faire des petits, donc ça fonctionne bien. Siemens, comme on connaît plutôt bien le sujet, on met en place aussi des systèmes de formation pour accompagner les entreprises membres du groupement. On est amené à servir d'incubateur pour les services pendant trois à six mois. Ensuite, l'idée, c'est vraiment de livrer le service clé en main au sein de l'entreprise du groupement qui s'engage sur ce centre de services partagés. Oui, on est ouvert à d'autres structures qui souhaiteraient nous rejoindre. Donc, vraiment avec plaisir pour en échanger avec les personnes intéressées.

Frédéric Cloteaux: Parce que ce qui est intéressant, c'est que ça peut concerner tous les métiers et qu'il y a une vraie interaction dans l'entreprise. Pour tout vous dire, j'ai vu le dispositif chez Colas et j'ai pu parler avec les bénéficiaires de ce dispositif. De prime abord, j'ai eu une réaction qui était assez négative parce que j'ai compris qu'ils étaient parqués à un endroit de l'entreprise. Ils étaient une dizaine, je crois. Il y avait un endroit spécifique où ils étaient, mais c'était protecteur. Il y avait même carrément des affiches disant : « Ne les dérangez pas », mais c'était vraiment dans un but de protéger et surtout pas d'isoler, puisque, tous, quand ils ont pris la parole après, nous ont dit : « Mais nous, on est super contents. » Notamment, il y avait une jeune femme qui s'occupait de l'organisation des visites médicales. Elle nous a expliqué que ce n'était pas juste devant l'ordinateur à gérer les visites médicales, mais c'est qu'elle avait des coups de fil et des échanges avec tous les gens de la boîte : « Parce qu'un coup, je ne pouvais pas aller là. Un coup, je voudrais changer de date, et ainsi de suite. » Et que tout ça se passe en interaction.

Frédéric Cloteaux: Ils font réellement partie de l'entreprise comme un service spécifique. Ce n'est pas du tout le dispositif qui est mis en avant, mais c'est le service qui est proposé, et qui est d'une efficacité redoutable parce qu' imaginez-vous bien qu'ils font 10 fois mieux que les autres, parce qu'ils font super gaffe. J'ai bien résumé, Audrey ?

Audrey Le Fur: Alors 10 fois mieux, c'est très gentil. En tout cas, aussi bien, c'est sûr que la qualité est au rendez-vous. C'est vraiment un point très important pour nous. Après, initialement, c'est vraiment purement pour un point pratique pour les coordinateurs et coordinatrices qu'on crée un service à part entière. Il faut savoir que des personnes qui sont hyper à l'aise ou qui sont là depuis un certain temps, on peut aussi tout à fait, si elles le souhaitent, les détacher avec les collègues internes, avec qui ils vont être amenés à travailler au quotidien. Ensuite, le suivi se fait à distance. Finalement, il y a effectivement ce volet protecteur pour ceux qui en ont le besoin, mais on peut tout à fait détacher une

#ManifesteInclusion

personne comme ça dans l'entreprise, et s'assurer du bon fonctionnement au quotidien à distance.

Frédéric Cloteaux: Ça, c'en est un. Puis il y en a pas mal d'autres telles que La Nouvelle Forge, une association aussi, il y a pas longtemps, qui fait ça chez L'Oréal, à Compiègne. Il y a beaucoup de dispositifs. L'idée de ce point-là, c'était de balayer un peu tout ce qui pouvait se présenter à vous et à vos étudiants en situation de handicap, de telle sorte que vous ne soyez pas démunis et qu'ils aient des portes de sortie, ou que ce soit sur des types de contrats, des types d'immersion ou des types de dispositifs comme celui de Siemens. S'il n'y a pas d'autres réactions à ce point-là, je vous laisse le temps d'en décider. Je suggère, Christian, que tu amorces une conclusion ?

Christian Coquart: C'est gentil. D'abord, je vais tous, toutes vous remercier parce que, à la fois, ces gens du groupe de travail, mais c'est un groupe de travail plus élargi. C'est ça qui est super, où on intègre ce qu'ils font et pas juste ce qu'ils disent. Merci beaucoup. Je pense que mon rêve, c'est qu'on se retrouve dans un an ou dans huit mois, en disant : « Voilà ce qui a été fait par rapport à ça, voilà ce qui a été fait. » Et qu'on parle d'exemples concrets parce que, de nouveau, on sait que l'exemplarité est quelque chose de fondamental et que nous, entre nous, Aurélie, par exemple, qu'est-ce qu'on aura fait entre ces écoles, ou Neoma, qu'est-ce qu'on a fait avec Neoma ? Aurélie, dans ton groupe, il y a des écoles qui sont nos écoles cibles, et Neoma, c'est une de nos écoles cibles. Donc, c'est de se dire : « On s'est vu le 16 janvier, on a parlé de plein de choses. Voilà ce qu'on a mis en place. » Ça serait super, je trouve, parce que ça rend la chose concrète, parce que c'est comme les RSE. Il n'y a pas d'amour, il n'y a que des preuves d'amour.

Frédéric Cloteaux: Comment ça se passe maintenant ?

Christian Coquart: Je sais que je vais rentrer en contact avec Neoma et Aurélie.

Frédéric Cloteaux: D'accord.

Christian Coquart: Ça va être très concret.

Aurélie Delvalée: J'allais t'envoyer un message là.

Céline Articlaut: Avec plaisir !

Frédéric Cloteaux: Comment on peut aider Audrey à résoudre son problème d'entreprises qui ne veulent pas venir ?

Véronique Lamboglia: Audrey, il faudrait que tu nous dises sur quelle région-département tu es et essayer qu'on puisse voir avec le réseau.

Audrey Clastre: Je suis sur Montpellier. Après, on a quelques entreprises, mais c'est toujours les mêmes qui interviennent. Je pense sincèrement que ça vient du fait qu'il y en a

#ManifesteInclusion

beaucoup de petites entreprises chez nous. À partir du moment où on demande à une personne de venir, même si c'est une heure ou deux heures, j'avoue que ça fait ça, au moins, à être actif dans son entreprise. Après, généralement, les personnes qu'on arrive à faire venir, elles sont plutôt très positives sur le fait que les échanges se font. Sur des petits groupes, ce que vous disiez tout à l'heure qu'en entreprise, vous aimez venir voir des gros groupes, chez nous, ce n'est pas vraiment possible parce qu'on a des toutes petites promotions. C'est un échange qui est peut-être plus vivant, mais aussi, des fois, on a l'impression de se déplacer pour pas grand-chose.

Simona Burgio De Simone: Et en termes de métier ?

Audrey Clastre: Moi, c'est sur deux secteurs : management et RH.

Aurélie Delvalée: Audrey, j'ai aussi une piste de réflexion. Tu sais, on parlait des associations Arpejeh, 100% Handinamique, etc., qui sont des associations en relation avec un grand nombre d'entreprises. Ces entreprises adhèrent à l'association avec un certain nombre d'engagements, dont celui de participer à des actions de sensibilisation. Eux, ils ont un carnet géographique en nombre de plus ou moins petites et grandes entreprises, donc de passer par ces associations pour qu'elles puissent venir avec une ou deux entreprises partenaires.

Véronique Lamboglia: Audrey, je pourrais te transmettre justement le contact, parce qu'ils sont en Occitanie, de l'Arpejeh. Nous, on a des sites aussi et on recrute en RH et en management. On pourrait faire d'une pierre deux coups. Donc, je vais reprendre contact.

Audrey Clastre: Merci !

Frédéric Cloteaux: Nous en avons fini s'il n'y a pas d'autres demandes de prise de parole. Je vous remercie beaucoup d'avoir participé à ce débrief. Évidemment, entre les relations privées qui vont s'établir et le reste, on essaiera, nous aussi, de consolider un peu tout ça, de voir comment ça fonctionne et d'en sortir des résultats pour pouvoir après peut-être augmenter le niveau de communication à plus d'écoles et plus d'entreprises, notamment en termes d'entreprises, toutes celles du Manifeste, évidemment. Puis en termes d'école, toutes celles qui voudront. Merci à vous, puis bonne fin de semaine !

Christian Coquart: Merci beaucoup !

Véronique Lamboglia: Merci !

Christian Coquart: Merci à vous aussi et à très bientôt !

Céline Articlaut: Bonne journée !

Véronique Lamboglia: Au revoir !