

#ManifesteInclusion

Restitution Ateliers « Relations Entreprises et Écoles »

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, Équité, Inclusion et QVCT, Siemens
- **Aurélié 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

Synthèse des propos

Ce webinaire est une restitution des ateliers sur les relations entre écoles et entreprises. Les principales idées issues de ces ateliers ont été synthétisées, et des priorités sont proposées.

1. Sensibilisation et formation (interne et externe)

Objectif : Sensibiliser et former tous les acteurs (services administratifs, étudiants, enseignants) sur le handicap, la RQTH et l'inclusion au sens large, pour déconstruire les préjugés et libérer la parole.

Constats et échanges : Les participants soulignent la nécessité d'adapter les formats et les dispositifs de sensibilisation et formation selon chaque public ciblé. Les enseignants sont apparemment mieux informés que les autres profils. Les jeunes qui se signalent sont informés mais ont du mal à se projeter dans une carrière, d'autant plus que les échanges manquent entre école et entreprise. Il est aussi important de sensibiliser l'ensemble des étudiants, qui sont les managers de demain.

Exemples et bonnes pratiques :

- Mentorat par le biais d'entretiens individuels avec des collaborateurs en fin de carrière
- Mise en place de rôles modèles : personnes concernées en entreprise, qui peuvent intervenir dans les écoles devant l'ensemble des étudiants

#ManifesteInclusion

2. Accompagnement et intégration (individuel et collectif)

Objectif : Assurer l'accompagnement personnalisé et une intégration réussie des étudiants et collaborateurs en situation de handicap.

Constats et échanges : Les participants signalent que beaucoup d'étudiants ne demandent pas la RQTH par méconnaissance, par peur de la stigmatisation ou parce qu'ils n'en perçoivent pas les bénéfices. De fait, tous les bénéficiaires de la MDPH ont des équivalences à la RQTH, mais seulement jusqu'à 20 ans. D'autres étudiants découvrent tard leur maladie. Il faut donc à la fois s'adresser aux étudiants qui ont une RQTH et, plus largement, faire comprendre que celle-ci ouvre des droits tout en restant confidentielle.

Exemples et bonnes pratiques :

- Le forum Handi'Boost Emploi permet de faire comprendre aux étudiants que la RQTH correspond à une ouverture de droits.
- En entreprise, prévoir un onBoarding des étudiants avec RQTH par le référent handicap, plus un alternant ou un collaborateur de l'entreprise. Des réunions groupées par types d'aménagements sont aussi intéressantes.
- Mener des entretiens spécifiques pour les personnes sans RQTH exprimant un besoin.

3. Collaboration Écoles-Entreprises et partenariats

Objectif : Renforcer et cadrer les liens entre les écoles et les entreprises pour une inclusion efficace et durable.

Constats / Échanges : Les participants soulignent la nécessité d'une planification à long terme. L'intégration de la sensibilisation aux cursus scolaires suppose de tenir compte des calendriers de formation, établis 18 mois à deux ans à l'avance. Une autre piste consisterait à intervenir dès la licence, lors de la recherche d'alternance.

Exemples et bonnes pratiques :

- Mettre en place des feuilles de route partagées à long terme formalisées dans une convention de partenariat.
- S'engager sur deux ou trois actions précises, telles que la sensibilisation dans les cursus en co-animation avec une entreprise partenaire.

4. Collaboration et réseau d'entraide

Objectif : Identifier les différents acteurs afin de favoriser l'intégration et le maintien en étude et en emploi des étudiants en situation de handicap.

Constats et échanges : Le Manifeste Inclusion pourrait servir de lien pour favoriser cette collaboration intersectorielle via un répertoire et un recensement des actions marquantes des entreprises

#ManifesteInclusion

membres. Il pourrait également organiser des événements afin d'approfondir la connaissance des dispositifs existants.

Exemples d'acteurs

- 100 % Handinamique est présente sur tout le territoire et accompagne de jeunes étudiants dans leurs difficultés au quotidien.
- arpejeh organise des découvertes métiers, avec un réseau d'entreprises très important, et propose un programme de mentorat.
- @talentEgal peut aider à monter les dossiers de RQTH.
- Droit Pluriel aide les étudiants en situation de handicap à connaître leurs droits.
- Les réseaux d'alumni.

5. Améliorations et besoins structurants

Objectif : Identifier et répondre aux besoins non couverts, notamment pour les étudiants sans RQTH mais avec des besoins spécifiques.

Constats et échanges : Il semble nécessaire d'approfondir les connaissances sur l'ensemble des aides et dispositifs mobilisables pour l'insertion professionnelle (aménagement, stage, période d'immersion)

Exemples

- La « période de mise en situation professionnelle » d'un ou deux mois renouvelables permet de faire découvrir le métier à une personne et de faire face à ses difficultés potentielles. C'est un système adapté aux personnes qui sont inquiètes de rejoindre une entreprise.
- Un groupement d'employeurs, « Nouveaux Collègues », a été créé pour agir sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique.