

# #ManifesteInclusion

## Les jeunes aux portes de l'emploi

Conférence du 14 mai 2024 à l'Inclusiv'Day

### Intervenants

- **Stéphanie Ahmindache**, référente nationale Santé et Diversité, Urssaf Caisse nationale
- **Christian Coquart**, responsable RSE, diversité et inclusion, dentsu
- **Aurélie Delvalée**, responsable Mission Handicap France, Galileo Global Education
- **Frédéric Videira**, chargé de projet RH QVCT référent handicap, Urssaf Ile-de-France

Conférence animée par **Frédéric Cloteaux**, délégué général du Manifeste Inclusion

- Écoutez la conférence : <https://youtu.be/bB9K66pAfJg?feature=shared>

### Transcription des échanges

#### **Frédéric Cloteaux**

Bonjour à toutes et à tous, merci beaucoup d'être là pour nous soutenir dans l'exposition de ce thème un peu délicat. Parce que là, on a déjà râlé, j'ai un peu parlé avant cette conférence sur les jeunes aux portes de l'emploi et notamment les jeunes en situation de handicap. Tout le monde était d'accord pour dire que c'était un vrai souci et que tout le monde se battait aussi pour avoir les quelques profils qui arrivaient à se présenter. On va essayer de décortiquer un peu ce sujet.

Je suis Frédéric Cloteaux, délégué général du Manifeste Inclusion. C'est une organisation qui rassemble plus d'une centaine de PDG, de très grosses entreprises majoritairement, sur le sujet du handicap, avec ensuite, un groupe d'experts qui sont aussi dans ces entreprises-là. Vous avez un de ces représentants, c'est Christian Coquart de dentsu, qui s'occupe de la RSE, de la diversité, de l'inclusion, du handicap. Il fait même le café le matin. Ces personnes-là, dont Philippe Trotin que j'aperçois là, sont à nos côtés aussi en permanence pour travailler dans des groupes de travail, et l'un d'entre eux porte le nom de la conférence qui est là aujourd'hui. Vous allez voir que ce sont des gens qui sont actifs, qu'il y a une intelligence collective qui est très importante, pour essayer de trouver des solutions à des problèmes qui ne sont pas forcément évidents, mais des problèmes qui sont communs.

Pour en parler, on est parti d'un exemple concret avec Stéphanie Ahmindache qui dirige la diversité et l'inclusion à l'URSSAF, et avec Frédéric Videira qui est quelqu'un de concerné, comme on dit. Étudiant en situation de handicap à l'origine et maintenant salarié de la plus grosse URSSAF de France, l'URSSAF de Paris. Puis pour compléter ce panorama un peu à 360, parce que l'idée est de voir comment on peut actionner tout ça tous ensemble : Aurélie Delvalée, qui dirige la Mission Handicap et Diversité et Inclusion, de Galileo Global Education, qui rassemble plus d'une centaine d'écoles dans des domaines complètement différents.

Moi, j'ai fait de la radio pendant 10 ans et je me disais toujours que, quand j'avais un panel comme ça de gens très importants, je préférais commencer par le cas concret. Frédéric, c'est à vous que je vais donner la parole parce que vous avez pris une décision un peu particulière, mais très réfléchie, de passer toutes vos études sans déclarer votre handicap. Puis au moment de chercher du boulot,

# #ManifesteInclusion

---

vous vous êtes dit que c'était un atout, alors que les besoins spécifiques que vous aviez à l'école ou en entreprise sont strictement les mêmes. Pourquoi avez-vous fait ce choix ?

## **Frédéric Videira**

Exactement, j'avais fait le choix surtout de ne pas le déclarer lors des entretiens pour l'université ou pour d'autres écoles comme les BTS, et cetera, mais une fois que j'étais intégré dans ces écoles, j'ai évidemment échangé sur ma situation afin de bénéficier d'aménagements de postes si besoin, comme de tiers temps, ou d'avoir un ordinateur en cours. Puis une fois, lorsque j'étais dans le monde du travail, dès la candidature, j'ai mentionné ma condition de RQTH afin de pouvoir bénéficier, dès mon intégration, d'aménagements si nécessaires, mais aussi pour pouvoir travailler en transparence avec ma future responsable, mes futurs collègues, sur aussi comment je travaille dans le monde du travail avec eux, afin qu'on puisse commencer sur de bonnes bases.

## **Frédéric Cloteaux**

Stéphanie, c'est vous qui avez sélectionné, recruté, Frédéric. S'il n'avait pas mis RQTH sur son CV, vous l'auriez pris quand même ?

## **Stéphanie Ahmindache**

Oui, parce que clairement, ce qui a fait la différence, c'est la manière dont il s'est présenté à travers la lettre de motivation. Typiquement, c'est ça qui a retenu mon attention, parce qu'il incarnait vraiment une envie de découvrir les champs de la RSE sur le sujet handicap, mais pas que. Il était aussi ouvert plus largement à la santé au travail. Comme c'était le périmètre que j'occupais et que j'avais beaucoup de projets en perspective, je me suis dit que là, si l'étudiant est intéressé, a envie d'en apprendre, puis souhaite faire derrière un parcours sur ces thématiques-là, je pense que ça peut être la bonne personne. Donc on a ensuite convoqué Frédéric pour un entretien.

## **Frédéric Cloteaux**

Un entretien particulier ?

## **Stéphanie Ahmindache**

Un entretien particulier effectivement, parce qu'au départ, ça s'est fait à distance, sorti de Covid. En fait, on a eu des problèmes techniques avec des coupures de visioconférence et avec Frédéric, on a dû finir par téléphone sur des numéros personnels parce que coupures intempestives au niveau du réseau. On a eu une gestion du stress qui était maximale, et Frédéric, impassible, a vraiment bien présenté son parcours, ses envies. Il incarnait en plus, lui-même, une singularité qui donnait encore plus de force à sa candidature. C'est ce qui a fait qu'on l'a recruté ensuite pour un apprentissage de deux ans au sein de l'URSSAF Caisse nationale en tant que référent à mes côtés.

## **Frédéric Cloteaux**

Puis en CDI maintenant.

## **Stéphanie Ahmindache**

Et en CDI effectivement maintenant à l'URSSAF.

## **Frédéric Cloteaux**

Frédéric, est-ce que votre stratégie d'indiquer RQTH sur le CV au moment de chercher une alternance a marché ? Combien d'entreprises vous ont répondu positivement ? Parce que j'imagine que vous n'avez pas adressé un seul CV à Stéphanie.

## **Frédéric Videira**

Déjà, avant d'avoir travaillé à l'URSSAF Caisse nationale, je travaillais à la CPAM de Paris pour ma L3

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

*42 rue de Maubeuge - 75009 Paris*

*contact@manifesteinclusion.fr*

# #ManifesteInclusion

---

et j'ai dû faire 100 CV pour peut-être deux ou trois entretiens, ce qui est extrêmement peu. C'est extrêmement peu, mais une fois que j'ai eu ma première expérience, j'ai quand même eu beaucoup plus de retours. Pour mon master, j'ai eu du coup le choix, ce qui est déjà pas mal quand on est alternant entre l'URSSAF Caisse nationale et l'Agence nationale de la recherche. Avoir ce choix, lorsqu'on est encore dans les études, c'est quand même une grosse opportunité. J'ai quand même eu pas mal de retours, mais surtout, c'est aussi le fait de communiquer sur ma RQTH, parce que je considère que c'était aussi un avantage dans le sens où, comme on est quand même des profils assez rares, dans le sens où un étudiant RQTH n'est pas très courant. Je pensais que c'était aussi une plus-value de l'indiquer sur mon CV.

## **Frédéric Cloteaux**

Christian Coquart de dentsu. dentsu, c'est une agence de pub, mais un peu particulière, parce que c'est une entreprise à mission et, à ma connaissance, c'est la seule agence de cette taille, parce que ce n'est pas une petite agence, qui soit un peu plus impliquée sur des sujets sur lesquels on n'attend pas forcément des agences de pub.

## **Christian Coquart**

Oui, c'est un groupe de communication, c'est la seule société à mission aujourd'hui. J'espère que mes concurrents vont suivre le mouvement, parce que c'est important, c'est aussi l'expression de nos valeurs et de nos envies. Maintenant, je pense qu'il y a beaucoup de groupes qui font plein de choses, qui essayent de faire plein de choses, ce n'est pas forcément simple. Par rapport à ce que disait Frédéric, c'est que comme il n'a pas déclaré au moment de ses études, c'est vrai que, quand on va passer au corps enseignant, c'est compliqué quand on cherche des profils. Chez nous, le handicap n'est pas une incompétence, n'est pas une compétence, n'est pas une faiblesse. Il faut savoir qu'on recrute des alternants... On est à peu près 900 en France, on en recrute 120 à 150 par an. Ça reste une dominante business, c'est-à-dire qu'on va recruter des gens qui ont une valeur ajoutée, c'est ce qu'on va rechercher en premier.

Effectivement, comme tu dis, si jamais il y a un étudiant avec une RQTH, ça nous arrange bien sûr par rapport à nos 6 %, mais ce n'est pas la première raison et sûrement pas la première raison pour laquelle on va recruter quelqu'un. On fait des événements, on a fait un événement récemment qui était une journée dédiée aux étudiants en recherche d'alternance et en RQTH où on ouvrait en avant-première nos offres d'alternance pour l'année à venir. On s'est dit qu'au moins, le sujet n'était pas un sujet, à savoir quand on en parlait, parce que c'était réservé aux étudiants RQTH. Les managers étaient au courant, les RH, bien sûr, étaient au courant, les étudiants étaient au courant et le sujet, ce n'était pas un problème de savoir quand on allait l'aborder ou non, par exemple, pour venir chez nous.

On a une vingtaine d'écoles partenaires, on a eu 17 CV. La bonne nouvelle est que s'il n'y a que 17 personnes en situation de handicap dans ces 20 écoles, c'est fantastique. La mauvaise nouvelle est que je ne crois pas que ça soit ça. Je pense qu'il y a encore un besoin de communication entre les entreprises, les écoles, à l'intérieur des écoles, pour que les gens viennent tels qu'ils sont. À un moment donné, nous, on sait d'expérience que quand un jeune avec une situation de handicap rentre chez nous et ne le dit pas, c'est beaucoup plus dur de le dire une fois qu'on l'a engagé.

## **Frédéric Cloteaux**

Justement, vous avez une vision aussi plus large que celle du groupe de communication dans lequel vous êtes, puisque vous êtes le pilote, je l'ai dit, du groupe de travail qui s'appelle Les jeunes aux portes de l'emploi. Vous avez fait d'ailleurs un choix de nommer ce groupe sans mettre le mot « handicap » dedans.

# #ManifesteInclusion

---

## **Christian Coquart**

C'est dans le cadre du manifeste, le Manifeste Inclusion. C'est dédié au handicap, mais c'est Les jeunes aux portes de l'emploi. Pourquoi ? Parce que Les jeunes en situation de handicap aux portes de l'emploi, ce n'est pas très sexy comme nom. Quand on parle des jeunes, parce qu'en fonction des métiers, ça va du CAP, pour des jeunes qu'ils vont recruter dans les métiers de la restauration, par exemple, s'attaquent au CAP, à des masters 2, presque même des thésards. C'est vrai que les masters 2, tout le monde se bat, entre guillemets, pour les avoir. C'est l'idée de se dire qu'il faut faciliter les ponts entre l'entreprise, entre l'école et l'entreprise, qu'il faut faciliter aussi la compréhension du handicap auprès des étudiants et par l'entreprise. Parce que le scope est très large et peu de gens le connaissent quand on en parle aux étudiants, et c'est vrai qu'on pense que, nous, quand c'est l'entreprise qui parle, ça n'a pas le même poids que quand c'est le corps pédagogique.

Il y a des entreprises qui sont tout à fait ouvertes et qui ont des process d'onboarding, d'engagement des managers, d'engagement de l'entreprise, sur ces sujets pour que la personne soit là telle qu'elle est, avec ce qu'elle a apporté comme valeur ajoutée, et pas se dire : « Ouh là là, j'ai un handicap à cacher. » C'est tous ces sujets qu'on essaye de développer, de mettre en marche.

## **Frédéric Cloteaux**

Au sein du groupe qui comprend des entreprises dans des secteurs radicalement différents. C'est ça qui est intéressant.

## **Christian Coquart**

Absolument.

## **Frédéric Cloteaux**

Est-ce que les problèmes sont communs ? Est-ce que les solutions existent aussi de manière commune ?

## **Christian Coquart**

Les problèmes ne sont pas communs. Déjà, parce que les entreprises qui sont à 9 ou 11 %, voire 13, c'est remarquable, d'autres qui le sont un peu moins, qui ne sont pas à 6, des tailles d'entreprises différentes, tout simplement. Ce qui est le principal est que la problématique reste de permettre aux jeunes de vivre tels qu'ils sont : d'être identifiés et de s'identifier tels qu'ils sont, de vivre avec ça. Donc oui, cette capacité à se dire qu'on va travailler de manière plus proche avec le monde de l'éducation et peut-être, parfois, en court-circuitant l'Éducation nationale qui a des process plus longs que ceux qu'on voudrait mettre en place. La problématique reste la même parce que c'est une problématique de business pour les entreprises, ce n'est pas de la bonne conscience. On n'est pas des œuvres sociales, hélas, mais c'est du business. C'est vraiment : la problématique business est la même, la recherche de talents est la même, mais les tailles d'entreprise et les métiers sont différents.

## **Frédéric Cloteaux**

La recherche de talents, les talents se trouvent chez vous, Aurélie Delvalée, dans Galileo Global Education. Vous dirigez cette Mission Handicap depuis pas mal de temps. Vous l'avez créée, je crois ?

## **Aurélie Delvalée**

Exactement. J'ai créé il y a quatre ans la Mission Handicap du groupe. Je pilote cette mission avec un réseau de référents handicap dans nos écoles et tout ce qui vient d'être dit me parle énormément parce que j'ai une vision, j'essaye d'amener les écoles à une culture de l'employabilité. C'est-à-dire

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

*42 rue de Maubeuge - 75009 Paris*

*contact@manifesteinclusion.fr*

# #ManifesteInclusion

---

que, pour moi, aujourd'hui, l'enjeu est ce qu'on est en train de se dire là, c'est que l'étudiant sort de nos écoles, certes avec un diplôme, mais surtout, avec les moyens de s'épanouir au travail, d'être en compétences, et cetera. L'enjeu est là. Quand on dit que les étudiants RQTH sont rares, les étudiants en situation de handicap ne sont pas si rares.

Si je vous donne un peu dans la proportion de notre groupe : on a à peu près 38 000 étudiants dans nos écoles sur site en France. On en a, parmi ces écoles, 800 à peu près qui nous demandent des projets d'accompagnement, mais parmi ces 800, on n'en a pas une centaine qui ont une RQTH. Ça veut dire que dans les écoles, les étudiants ne se sont pas forcément encore projetés dans le monde du travail et n'ont pas encore reçu la bonne information de leur bénéfice immédiat, ce que tu décrivais très bien, Frédéric, de dire : « Je sais que ma RQTH peut être un atout. » C'est à nous, école, comme vous le disiez, c'est évident, de leur donner la bonne information, de les préparer à connaître leurs besoins en termes de compensation, donc de réfléchir à la compensation en école à être une compensation reproductible en emploi. C'est vraiment un enjeu et c'est une culture dans les écoles d'amener au fait que la réussite académique n'est pas la finalité, l'aménagement académique n'est pas la finalité.

La chose ensuite, c'est de leur permettre d'expérimenter aussi, de comprendre quel est l'écosystème autour de leur employabilité qui fait que leur RQTH devient un atout. Ça, pour moi, c'est aussi un énorme enjeu. Puis de leur permettre de l'expérimenter dès les études. C'est-à-dire, à la fois le type d'initiatives que vous avez eues, que nos écoles participent à ce type d'initiatives, c'est leur montrer que les entreprises ont besoin d'eux, les recherchent et qu'ils peuvent en faire un atout, et cette expérience-là, ils ne l'ont pas, donc ils ne surmontent pas encore leur peur de la discrimination.

## **Frédéric Cloteaux**

C'est en montant cette conférence que j'ai découvert l'existence de cet événement. En parlant avec Christian Coquart, on a découvert qu'il y avait une de vos écoles qui avait participé et vous ne le saviez pas. En fait, comment peut se tisser le lien de telle sorte que ce soit une action proactive et pas une surprise ? Ce n'est pas une erreur, vu ce que vous gérez, je le comprends.

## **Aurélie Delvalée**

Complètement. J'apprends ça et je me dis : « C'est génial ! Pourquoi on n'a pas été suffisamment proactif ? Pourquoi je n'ai pas même plus d'écoles qui ont participé ? » Mon diagnostic rapide, mais c'est certainement plus complexe que ce que je vais dire là, la première chose est que les référents handicap dans nos écoles ne sont pas dédiés à cette Mission. C'est, je pense, la majorité des situations dans l'ensemble des écoles d'enseignement supérieur. Donc il faut les professionnaliser, il faut les former, il faut leur permettre de prendre le temps de créer au sein de leurs écoles des ponts entre ce que vous disiez tout à l'heure, les chargés de relations entreprises, les chargés de placement, il faut créer du lien avec les entreprises partenaires de ces écoles et que tout ça fasse un écosystème au sein des écoles, sur le partage des ressources.

C'est un vrai travail de fond parce que c'est un changement de culture des uns et des autres, c'est le partage des compétences. Puis si je parle à mon niveau, qui est à un niveau groupe, ma réflexion est de dire que si mes référents ne sont pas des experts du handicap et du réseau dédié, si mes référents ont peu de temps à y accorder, au sein d'une Mission Handicap, pilote management de cette expertise-là, quels outils et événements clés en main on leur propose pour qu'eux n'aient qu'à déployer le service ou l'information à leurs étudiants. C'est toute la réflexion que j'ai aujourd'hui, c'est de me dire qu'à ma place, groupe, comment je vais créer un événement qui va permettre de bénéficier à l'ensemble de mes étudiants en situation de handicap, et donc à mes entreprises partenaires, en ayant mes référents uniquement comme un maillon de communication, parce qu'ils n'ont pas forcément ni le temps ni l'expertise pour pouvoir faire ça.

# #ManifesteInclusion

---

## **Frédéric Cloteaux**

Ils ne sont pas outillés, comme on dit.

## **Aurélié Delvalée**

Ils ne sont pas outillés. C'est une mobilisation du quotidien pour amener que la qualité de service soit suffisamment bien rendue.

## **Frédéric Cloteaux**

Stéphanie Ahmindache, l'URSSAF est plutôt bonne élève en termes d'emplois directs de personnes en situation de handicap--

## **Christian Coquart**

L'URSSAF est membre de ce groupe de travail, en plus.

## **Frédéric Cloteaux**

Est membre de ce groupe, le groupe Les jeunes aux portes de l'emploi. Je ne peux pas citer toutes les entreprises, mais vous êtes nombreux quand même. Est-ce que vous avez une politique, une stratégie, un mode opératoire particulier avec ces écoles ou avec des écoles ?

## **Stéphanie Ahmindache**

Effectivement, l'URSSAF, on est à plus de 8 % de taux d'emploi, on a une politique active en termes d'inclusion, ça s'inscrit dans nos process au niveau RH. On a beaucoup d'outils, là où ça peut pêcher dans les écoles. Par contre, en termes de fonctionnement, j'ai la même posture que vous, je suis au niveau national et j'ai des référents handicap locaux dans chaque URSSAF qui aussi, parfois, cumulent des casquettes, ne sont pas dédiés à 100 % et ont aussi cette difficulté de pouvoir faire en sorte de gérer à la fois les aménagements de poste quand ils ont des salariés en situation de handicap et le quotidien d'une RH parfois, ou d'un service communication.

Donc tout comme vous, je leur donne des kits pour qu'ils puissent sensibiliser. Je produis des modules de formation. J'utilise également des outils du Manifeste Inclusion également de l'Agefiph, de pas mal de partenaires aussi, pour pouvoir appuyer et aider à infuser des messages clés, à faire aussi lever les freins en termes de discrimination, notamment pour l'emploi de personnes en situation de handicap de manière générale, mais également, sur nos politiques aussi d'emploi de jeunes, avec une politique d'alternance également qui est très active.

Par exemple, pour l'année dernière, on a plus de 300 alternants à l'URSSAF. On a une politique qui est quand même assez rodée, avec des tuteurs qu'on forme annuellement pour pouvoir accompagner de la meilleure façon possible les apprentis. Moi-même, j'ai suivi cette formation parce que quand j'ai eu Frédéric, je n'étais pas outillée également parce que c'était un nouveau rôle aussi pour moi. Donc j'ai aussi pu bénéficier de cette formation et faire en sorte de pouvoir accompagner Frédéric. On a des partenariats avec des écoles, mais pas ciblés sur le sujet du handicap, c'est plus des partenariats pour proposer des emplois au regard des compétences que les jeunes souhaitent avoir. Puis créer des parcours, mais pas uniquement sur le handicap, mais vraiment sur la compétence. Le handicap ne doit pas être un frein à l'acquisition de compétences, c'est le message qu'on essaie de faire passer et de rappeler quotidiennement.

## **Frédéric Cloteaux**

Frédéric, vous avez entendu Aurélié parler de cette énorme différence entre les 800 étudiants en situation de handicap non officielle et seulement 100 ont fait cette déclaration et ce besoin de commencer à se projeter. Vous avez eu de la réflexion autour de ça, mais il y en a d'autres qui le

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

# #ManifesteInclusion

---

font, qui ne se déclarent pas, peut-être par peur d'être stigmatisés, même au sein d'une école, parce qu'il n'y a pas que dans l'entreprise qu'on peut l'être. En tout cas, cette idée de se préparer à un univers qui va être durable en plus. Quand on rentre dans une entreprise, normalement, ce n'est pas pour deux mois, c'est pour longtemps. Cette idée de se préparer, se déclarer dès l'école, ça vous parle quand même, même si vous avez fait un choix inverse ?

## **Frédéric Videira**

Ça me parle et ça fait aussi écho à ce qu'on peut voir aussi en entreprise. C'est-à-dire qu'on va essayer d'avoir plein de collaborateurs qui ne se déclarent pas par peur aussi, par méconnaissance parfois. Du coup, le travail aussi de ce que fait, je pense, Aurélie, c'est comme ce qu'on fait en entreprise, c'est d'accompagner les collaborateurs ou les étudiants à prendre conscience des opportunités qu'ils peuvent avoir en RQTH, afin qu'ils puissent se déclarer et être mieux accompagnés, afin qu'ils puissent aussi mieux performer dans leur emploi.

## **Frédéric Cloteaux**

Aujourd'hui, Christian, à votre connaissance, est-ce qu'il y a des boîtes à outils en dehors du Manifeste Inclusion, d'ailleurs ? Puisqu'il y a des documents qui sont disponibles, je fais passer les slides en même temps. Est-ce qu'il y a des boîtes à outils un peu clé en main pour les écoles provenant des réflexions des entreprises et des besoins des entreprises de dire : on veut accueillir des étudiants en situation de handicap, mais préparés ?

## **Christian Coquart**

Je ne peux pas parler au nom de l'ensemble des entreprises. Ce qui est vrai, c'est que quand il y a des présentations sur la diversité d'entreprises auprès des écoles, le handicap est une slide sur 70 parce qu'on parle d'autre chose, et que le handicap est un sujet mal connu, un peu tabou. Notre objectif est de concentrer que ce sujet-là et de passer des deals avec des écoles. Avec nos écoles partenaires, on est en train de préparer une convention d'échange où l'école s'engage et l'entreprise s'engage à faire des choses. Parce que quand des écoles font des salons, font venir des entreprises, qu'il y a cinq entreprises qui se présentent et qu'il n'y a que quatre étudiants qui arrivent, c'est un investissement pour l'entreprise et elle se dit que la prochaine fois, elle ne reviendra pas, ce qui est tout à fait normal. Donc il y a de bonnes pratiques. L'avantage dans le handicap est que, quels que soient vos concurrents, les bonnes pratiques se partagent, ce qui n'est pas la règle du business en général. C'est un vrai avantage.

En revanche, le Manifeste Inclusion, c'est de récupérer un maximum de bonnes pratiques et de les démocratiser auprès de tout le monde : des process d'onboarding, des process de formation au recrutement et de formation aussi des managers. Parce que les managers, on le sait tous, quand on ne connaît pas, on se projette, et comment on se projette, ce n'est jamais bien, jamais juste et toujours dramatique, donc il faut être capable de désacraliser le sujet, dédramatiser le sujet auprès des managers. On a tous nos façons de travailler, on a tous notre singularité. Quand je t'écoute et que je te vois, si tu en as marre d'être là et tu veux venir bosser chez moi, tu viens. Le handicap est un cheminement de l'acceptation, tous ne le font pas à la même vitesse. On doit, nous, entreprises et entreprises du Manifeste, entreprises qui sont ouvertes, toutes les entreprises que je vois là, que ça soit EY, que ça soit Armonia, toutes les entreprises qui sont là...

Ce sont des entreprises pour qui ce n'est pas le sujet. Le sujet est : quelle est la valeur ajoutée de la personne ? C'est là-dessus qu'on doit se concentrer, se focaliser, et c'est là-dessus qu'on doit se recentrer. Je n'aime pas le mot « atout » du handicap, parce que RQTH est un atout. J'ai des jeunes qui sont venus me voir en disant : « Moi j'ai une RQTH, est-ce que je vais avoir une prime ? » C'est dangereux de dire que c'est un atout, ce n'est pas une prime supplémentaire. Ils disent que derrière

# #ManifesteInclusion

---

l'entreprise paye moins. Peut-être, mais elle fait des efforts. Et si l'entreprise dépassait [inaudible] sur le salaire. Je n'aime pas le mot atout parce que le mot atout me gêne.

Je pense que l'important est vraiment qu'on permette, nous, entreprises, de faire que les jeunes, ça ne soit pas un sujet pour eux, qu'ils ne se demandent pas au moment de l'entretien : quand est-ce que j'en parle ? Comment j'en parle ? Est-ce que j'en parle ? Une fois dans l'entreprise, est-ce qu'il faut en parler ? Est-ce que le manager est au courant ? Comment ça se passe ? Parce que parfois, il y a des gens qui sont plus fatigables que d'autres, ils vont avoir besoin de faire une pause de 10 minutes, un quart d'heure, et si on ne le sait pas, les gens autour du bureau vont dire qu'il se lève souvent celui-là ou celle-là se lève souvent. C'est juste de changer un peu le prisme de la façon dont ce sujet est placé au sein de l'entreprise. Surtout, dernier point, c'est aussi demander à nos patrons qui sont pour beaucoup en situation de handicap, déjà le problème auditif et tout ça, de se déclarer et de l'affirmer parce que l'exemplarité est importante. Sinon, les gens vont se dire : « Je vais être stigmatisé, donc mon plan de carrière sera moins bon. Je vais arriver à un moment donné, je serai limité. » Alors qu'on sait que dans nos comités de direction, il y en a plein qui sont concernés et qui, eux-mêmes, ne le reconnaissent pas.

## **Frédéric Cloteaux**

L'importance de se déclarer au niveau de l'école, c'est d'éviter d'affronter des cas comme celui que vous avez affronté il n'y a pas longtemps. Vous me l'avez raconté où en fait, un jeune est arrivé chez vous. A priori, il n'y avait rien et d'un seul coup, vous vous êtes dit : « Tiens, il y a des signaux faibles ou forts, au contraire. Je vais essayer d'aborder le sujet plus ou moins directement et d'arrêter de mettre ce jeune en état de compensation. »

## **Christian Coquart**

C'était une jeune fille remarquable, mais qui avait beaucoup de RER pour venir chez nous et qui était prise d'un syndrome d'angoisse profonde, d'une anxiété profonde, et qui parfois devait s'arrêter quatre fois dans son trajet parce qu'elle n'arrivait pas, donc ça lui prenait la tête, parce qu'elle n'a pas osé le dire, elle n'a pas osé dire qu'elle avait une RQTH. Voilà ce qu'elle avait. Au bout de deux mois, elle s'est aperçue que ce n'était pas un sujet. Un jour, elle ne pouvait pas venir et elle a expliqué à sa manageuse pourquoi elle ne pouvait pas venir. Elle lui dit que ce n'est pas grave, que pourquoi elle ne lui en a pas parlé plus tôt et que, si elle le voulait, on pouvait très bien changer son rythme de travail. Ce n'était pas un souci parce que cette personne, pour l'entreprise, était super performante.

On est des entreprises, on recherche de la performance. Je n'aime pas dire que les personnes qui ont des singularités sont plus performantes parce que ce n'est pas toujours le cas. En tout cas, ils sont souvent plus créatifs parce qu'ils ont utilisé beaucoup leur créativité pour masquer leur singularité. Donc oui, c'est des gens qui sont super performants, mais il y a plein de gens qui sont très performants. Nous, ce qu'on cherche, c'est ça, on cherche des gens performants.

**Christian Coquart** : Comme toi.

**Frédéric Cloteaux** : Comme Frédéric ?

**Christian Coquart** : Oui, comme Frédéric. C'est un plaisir de l'avoir à côté de moi.

**Frédéric Cloteaux** : Vous essayez de le récupérer là.

**Frédéric Videira** : Merci beaucoup.

# #ManifesteInclusion

---

## **Frédéric Cloteaux**

Est-ce qu'un discours comme celui-là, qui est simple, concis, clair, ne pourrait pas être juste diffusé comme ça, quelques minutes, à l'ensemble des étudiants du groupe Galileo Global Education ?

## **Aurélie Delvalée**

Bien sûr. C'est ce que disait tout à l'heure Christian, sur le fait de laisser les entreprises le dire parce que nous, on passe ces messages-là, on sensibilise 100 % des étudiants de nos écoles. C'est-à-dire qu'en situation de handicap ou non, 100 % de nos étudiants reçoivent une sensibilisation au handicap où on questionne la place du handicap en entreprise. C'est pour encourager les étudiants à venir nous parler de leur situation et ensuite, pour leur montrer comment ils peuvent réfléchir à leur employabilité en questionnant cette question de la RQTH et de la compétence. C'est sûr qu'une entreprise viendrait avoir ce discours-là auprès de nos étudiants, ce serait ultra-marquant, il n'y a pas de doute.

## **Christian Coquart**

Nous, on le fait. Toutes les écoles ne nous ouvrent pas les portes. Dans un monde idéal, j'aimerais que tous les étudiants participent, tous les étudiants, parce qu'il y a ceux qui sont concernés aujourd'hui, ceux qui peuvent se sentir concernés demain, et ceux qui de toute façon seront concernés parce qu'ils auront à manager ou seront manager par des gens en situation de handicap. Le jour où vous mettez des crédits liés à la présence et à des questionnaires sur ces sujets, je pense que déjà, ça changera. C'est comme nous, le jour où on mettra à nos patrons des bonus sur leur capacité à accueillir encore plus de diversité, c'est la même chose.

## **Aurélie Delvalée**

Juste pour renforcer ça, sur 50 % de nos écoles, on va dire, c'est rentré dans les programmes pédagogiques. C'est une initiative qu'on a dans cette volonté de se dire qu'on peut avoir un impact sur la question de la diversité au sens large de l'ensemble de nos étudiants.

## **Frédéric Cloteaux**

Qu'est-ce qui bloque alors ?

## **Aurélie Delvalée**

Ça bloque à plein de niveaux. Je pense aussi que l'étape d'enseignement supérieur, c'est une étape de vie pour nos étudiants et on ne peut pas le décorréler, qu'une partie importante des étudiants aient un enseignement supérieur ont des troubles de l'enfance. C'est-à-dire des handicaps qui sont chroniques, voire congénitaux, et cetera, donc qui, peut-être, saisissent l'occasion de la prise d'autonomie autour de leur étape de vie en enseignement supérieur pour dire : « Je ne suis plus obligé d'en parler. Mes parents ne sont plus là pour aller le dire pour moi. J'ai aussi envie de goûter et d'expérimenter de vivre dans l'anonymat de ma situation de handicap. »

Je pense qu'à la fois, c'est respectable, et à la fois, on doit l'accompagner pour trouver le bon compromis entre en parler, comment en parler et en parler quand ça représente un besoin pour être plus performant, pour pouvoir réussir. Pas en faire un atout, ce n'est pas le cas, mais être lucide sur l'impact que ça a sur sa vie et que ça n'a peut-être pas l'impact aussi important que de le crier haut et fort, comme ça pouvait être le cas dans peut-être certaines des étapes de leur vie, mais de dire : « J'apprends à me connaître, j'apprends à connaître là où je suis ultra-performant. Là où je suis performant sous réserve de compensations, et lesquelles ? Et là où je ne peux pas être ultra-performant, parce que j'atteins une limite et j'ai une lucidité sur quels sont tout ça. »

# #ManifesteInclusion

---

La question pour moi, aussi dans nos écoles, c'est comment on arrive à apporter ce questionnement et cet auto-questionnement de l'étudiant pour avoir son propre mode d'emploi et pour pouvoir arriver dans son employabilité avec une vraie lucidité sur son niveau de performance et sur ses besoins pour pouvoir en parler à son employeur et aussi, je pense, leur faire toucher du doigt avec des discours d'entreprise comme ça, de dire que c'est que c'est d'un, pas la situation de handicap qui freine la compétence et l'emploi, mais aussi d'arriver vers un recruteur qui, peut-être, n'y connaît rien, n'a pas été sensibilisé et de lui dire : « J'ai ce niveau de compétence et si on met en place tel ou tel besoin, c'est OK, et je vous donne la solution puisque je connais mes propres besoins. » Je pense qu'il y a aussi ce levier-là qu'il faut, c'est d'embarquer l'étudiant aussi dans son propre questionnement.

## **Frédéric Cloteaux**

Quand vous entendez Christian dire qu'il y a des écoles qui ferment la porte, alors qu'ils sont prêts--

## **Christian Coquart**

Non, ils ne ferment pas la porte. Ils ne sont pas, ce que je disais, impliqués.

## **Aurélie Delvalée**

Je pense qu'il y a des questions de maturité sur le sujet, vraiment. Je pense que les écoles, c'est un peu aussi comme dans les entreprises, quand on veut instaurer une politique, quand il y a un engagement de direction d'école dans une école où il y a une direction engagée, des responsables pédagogiques engagés, on a un impact beaucoup plus fort comme dans une entreprise, quand on a des managers qui ne le sont pas. Quand on disait : est-ce qu'on a une entreprise qui vient le dire, il peut y avoir... C'est de façon hyper naïve que je le dis et je le questionne, je ne vous apporte pas la réponse, je le questionne, c'est : comment une école peut décider de donner la parole à une seule entreprise ? Sous quel motif ? Comment elle introduit ça plutôt qu'un groupement d'entreprises ?

Je pense qu'il peut y avoir aussi ces freins-là. Ce sont des questions, je les soulève. Qu'est-ce qu'il peut y avoir d'autres comme freins ? Justement, quand nos missions handicap n'ont pas fait ce switch de culture vers l'employabilité et restent cantonnés à l'académique. Donc l'entreprise s'introduit par la relation entreprise qui ne communique pas forcément avec la Mission Handicap, et c'est là où il faut que... Si on reprend sur le réseau Handicap Formation de l'Agefiph, l'initiative qu'ils ont à dire qu'il faut des commissions handicap dans les écoles pour impliquer tout le parcours de l'étudiant sur la question du handicap, c'est vrai. Sauf que c'est une réalité qui n'est pas simple à mettre en place si elle n'est pas incarnée par une direction d'école. Je crois que c'est quand même multifactoriel.

## **Frédéric Cloteaux**

Vous discutez avec d'autres écoles que celle du groupe, un peu sur le mode du Manifeste Inclusion, c'est-à-dire parfois même avec du public ?

## **Aurélie Delvalée**

Oui. Par la conférence des grandes écoles. Je ne réussis pas à assister à toutes les journées à l'initiative de la conférence des grandes écoles, mais j'y participe. J'essaye de plus en plus d'aller vers mes pairs parce que justement, de voir ce qui se fait d'autres... Là, il n'y a pas très longtemps, dans l'objectif de développer un forum emploi dédié à nos étudiants, j'ai rencontré la Mission Handicap de l'ESSEC pour partager de bonnes pratiques, pour avoir le retour d'expérience. Je vous disais que j'ai créé cette mission il y a seulement quatre ans, donc en termes de maturité, contrairement à d'autres grandes écoles, on a encore plein de choses à construire. Je vais chercher l'inspiration vers

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

*42 rue de Maubeuge - 75009 Paris*

*contact@manifesteinclusion.fr*

# #ManifesteInclusion

---

des écoles qui ont des missions handicap plus anciennes, plus matures, et de comprendre quels sont les obstacles qu'ils ont rencontrés et les initiatives qu'ils ont prises pour être plus performants sur ces sujets-là.

## **Frédéric Cloteaux**

Vous avez des écoles cibles particulières, Stéphanie, sur les métiers de l'URSSAF ?

## **Stéphanie Ahmindache**

Il y a des partenariats, mais c'est évolutif, ça dépend aussi du besoin. Là, je ne les ai pas forcément en tête, mais après, on recrute de toutes les manières en fonction du parcours et des critères qu'on peut rechercher. Au niveau des écoles, annuellement, on revoit pour pouvoir... Comme on a un rayonnement national de toutes les manières, il y a, en fonction du bassin d'emploi, des vrais enjeux pour certaines URSSAF à avoir des partenariats très en proximité, tout comme en Île-de-France où il y a une concurrence qui est quand même parfois plus rude entre les entreprises également pour rechercher des candidats, que ce soit en situation de handicap ou non, de toutes les manières, on a des fois des enjeux à pouvoir être en partenariat avec, je ne sais pas, Sciences-Po, avec la Sorbonne ou avec d'autres écoles qui peuvent être très intéressantes en fonction des parcours scolaires et des compétences qu'on recherche pour certains de nos métiers.

## **Frédéric Cloteaux**

Frédéric, vous avez eu des échanges avec d'autres étudiants au moment où vous étiez en recherche d'alternance sur les stratégies à adopter ? Est-ce que maintenant encore, vous avez d'ailleurs des contacts avec certains ?

## **Frédéric Videira**

Je n'avais pas de camarades qui étaient en situation de handicap à mon époque.

## **Frédéric Cloteaux**

Mettez le micro bien devant vous.

## **Frédéric Videira**

e n'avais pas de camarade qui était en situation de handicap à mon époque, donc je n'ai pas pu échanger avec eux sur ma situation et sur comment--

## **Frédéric Cloteaux**

Si personne ne le disait en même temps, vous ne pouviez pas le savoir.

## **Frédéric Videira**

C'est juste, mais a priori, je pense qu'il n'y avait vraiment pas de personne. Comme on était en master RH, c'est des sujets qu'on connaît, on s'est quand même un peu renseigné, donc je pense qu'il n'y avait vraiment pas de personnes en situation de handicap et que ça n'a pas forcément été un sujet. Par rapport à mon parcours, j'en ai quand même échangé avec des professeurs sur : comment évoquer le sujet en entreprise ? Est-ce que c'est lors de l'entretien ou du CV ? Ils m'ont tous dit qu'au vu de mon parcours et de mon diplôme, je pouvais directement l'intégrer dans mon CV et que ça pouvait être valorisé par certaines entreprises qui étaient portées sur le sujet.

## **Frédéric Cloteaux**

Ils vous ont expliqué comment en parler ? Parce que le mettre sur le CV, c'est bien, mais quand on arrive en entretien : qu'est-ce qu'on doit dire ? Qu'est-ce qu'on ne doit pas dire ? Qu'est-ce qu'on veut dire ? Qu'est-ce qu'on ne veut pas dire ?

# #ManifesteInclusion

---

## **Frédéric Videira**

En général, quand on le met sur le CV, c'est l'entreprise qui va d'elle-même en parler. Vu qu'on le met sur le CV, ça veut dire qu'on va l'afficher, donc on est ouvert à en discuter. C'est aussi l'objectif. Du coup, le recruteur va naturellement poser la question si on a des besoins en aménagement de poste, si on a d'autres besoins particuliers. Ça ouvre une discussion sur le sujet qui permet d'en échanger dès l'entretien, afin qu'on parte sur une base de travail très transparente et très fluide.

## **Frédéric Cloteaux**

Quelles remarques vous avez pu faire, Christian, sur la dernière opération que vous avez menée avec ces étudiants qui ont passé quasiment une journée avec vous, si j'ai bien compris ?

## **Christian Coquart**

Ils sont venus pour rechercher une alternance. On savait qu'ils étaient en RQTH. Ils savaient qu'on le savait, donc ce n'était pas un sujet. L'expérience que j'ai eue est que beaucoup de handicaps invisibles, très peu d'aménagements de poste, plutôt du rythme de travail pour des gens qui ont une fatigabilité plus importante que d'autres. Donc une compréhension simplement de ce dont ils ont besoin, et ce n'est pas forcément l'aménagement de postes, c'est les aménagements de temps. Ils étaient assez contents. Je les ai tous rencontrés, ils trouvaient l'initiative intéressante parce qu'ils disaient qu'au moins, ils n'avaient pas à savoir quand est-ce qu'ils en parlaient. Ils ont rencontré des managers qui le savaient. Maintenant, on est en process de recrutement de certains, il y en a déjà un qui a été recruté. On en a vu 17, je pense que si on recrute 5 ou 6, c'est déjà super.

Ensuite, le problème est que 20 écoles partenaires, 17 CV, j'ai un gros souci. J'ai un gros souci et j'ai un problème sur la maturité parce que c'est un sujet dont on parle depuis 20, 30 ans, 40 ans, et on se dit qu'il y a toujours un problème de maturité. Ce n'est pas du tout un reproche, mais qu'à un moment donné, c'est des décisions politiques. Il y a Philippe Trotin qui est là, qui est de Microsoft, qui vous dira qu'il y a toutes les solutions technologiques qui existent. Donc ce n'est pas un problème de solution, c'est un problème de volonté, c'est un problème d'engagement de la direction. C'est pour ça que je parle souvent de business, parce que si on le décorrait du business, la direction va dire : « Non, écoutez, chez nous, pour l'instant, c'est le business. » C'est un sujet de business, c'est un sujet de talent, c'est un sujet de cotisations Agefiph qui (diminue ?).

C'est ça qu'il faut bouger, il faut bouger ces lignes-là, il faut vraiment bouger cet état d'esprit aussi bien dans l'entreprise et dans les écoles. Quand on parle avec des gens qui font des choses fantastiques dans des écoles, dans des CAP de cuisine, où là, je peux vous dire que la Mission Handicap n'existe pas du tout. C'est juste l'enseignant, soit il est bon, soit il n'est pas bon, soit il est impliqué, soit il n'est pas impliqué. Je prends l'exemple d'Elior qui a fait des trucs fantastiques avec un professeur. Mais vous imaginez, le professeur a 20 étudiants. S'il faut multiplier ça, les activités, par le nombre d'écoles, la personne qui gère ça chez Elior ne va jamais y arriver. C'est pour ça que j'ai un problème avec l'Éducation nationale qui, même s'il commence à former ses enseignants, devrait être beaucoup plus actif et engagé sur le sujet, et non pas attendre des dizaines d'années après des nombreux dossiers remis par des magnifiques cabinets de consulting sur les décisions à prendre et que finalement, ça a changé parce que le ministre a changé. Je pense qu'il faut se bouger. C'est un vrai combat, et le combat, ce n'est pas normal qu'on en soit là aujourd'hui, c'est ce que je veux dire.

## **Frédéric Cloteaux**

Puis suivre l'ensemble de la chaîne parce qu'à chaque rentrée, on entend parler de handicap, mais plutôt dans le primaire en général, et à partir du moment où on arrive sur l'enseignement supérieur,

# #ManifesteInclusion

---

le sujet disparaît assez rapidement. On a entendu Christian râler, mais vous aussi, vous râlez, Aurélie, et on n'a pas entendu encore les mots « tiers temps ».

## **Aurélie Delvalée**

Le tiers temps ! Si, Frédéric l'a dit tout à l'heure.

## **Frédéric Cloteaux**

Frédéric. Pas vous.

## **Aurélie Delvalée**

J'ai failli le dire et je me suis dit que non, que je ne lance pas le débat, que c'est un peu tôt. Par exemple, moi, le tiers temps, c'est un vrai débat parce qu'au quotidien, j'ai pu avoir, au moment où je suis arrivée dans les écoles où je faisais un peu le tour de ceux qui prenaient un peu le sujet en disant : « Tu en es où ? » J'ai des référents qui m'ont : « Non, mais moi, c'est bon, tous ceux qui sont venus me voir ont leur tiers temps. » Là, les bras m'en tombent : si on en est encore là, c'est qu'on n'a absolument pas compris ce qu'était une mission handicap en enseignement supérieur. Ton étudiant est prêt à travailler ? Parce que le tiers temps, je ne connais pas d'entreprise qui l'accorde à ses salariés. En termes d'aménagement reproductible, là, on n'est pas très bon.

Je lance régulièrement le débat avec mes référents et avec mes étudiants. Là, je peux râler avec Christian parce que je pense qu'effectivement, l'Éducation nationale n'a absolument jamais questionné la compensation, en tout cas, ce qu'était une vraie compensation du handicap. Quand je vois que tous nos étudiants issus de la diversité n'ont comme demande que le tiers temps, c'est qu'on ne leur a jamais, jamais proposé d'autres outils de compensation. Donc quand ils arrivent chez nous, ils n'ont que cette demande, parce qu'ils ne connaissent que ça, ils pensent que ce n'est que la seule possibilité. Ça veut dire aussi que quand on leur dit : « OK, mais le tiers temps, est-ce que tu as essayé des moyens de technologie ? » Si on pense encore à Philippe. « Est-ce que tu les as expérimentés ? Parce que je ne crois pas que ton patron va t'accorder un tiers temps ou ce ne sera peut-être pas un tiers temps payé, donc comment on va faire ? »

Ce tiers temps, c'est mon champ de bataille, je ne sais pas comment on peut dire, mon sujet de lutte permanente. Mais à la fois, et là, c'est pour ça que je dis qu'il y a un changement de culture, c'est que pour moi le changement de culture, puisque je n'ai pas d'action sur l'éducation nationale, est de changer la culture des étudiants qui arrivent en enseignement supérieur et la culture des écoles pour expliquer que c'est l'exemple typique d'une question, si on continue à l'aborder comme ça, ne prépare pas à l'employabilité de nos étudiants.

## **Frédéric Cloteaux**

Frédéric, arrivé à l'URSSAF en tant qu'alternant, je rappelle que maintenant, vous êtes en poste en CDI, mais en tant qu'alternant, est-ce qu'on vous a tout de suite proposé d'autres choses que le tiers temps ?

## **Frédéric Videira**

Oui, on m'a interrogé lors de l'entretien sur mes besoins, mais comme je n'ai pas forcément de... J'utilise beaucoup les outils Microsoft. Merci à Philippe Trotin d'avoir rendu ça accessible.

## **Frédéric Cloteaux**

Tu peux nous rejoindre, Philippe.

## **Frédéric Videira**

# #ManifesteInclusion

---

Les outils étant déjà très bien accessibles, ça m'a permis de naviguer en toute autonomie, donc je n'ai pas besoin de besoin supplémentaire que ce qui est déjà disponible sur Microsoft.

## **Aurélie Delvalée**

J'ajoute que, si je prends l'exemple de Frédéric où je lis entre les lignes les besoins qui peuvent être les tiens, mon discours est de dire à mes référents : « Je ne veux plus voir un étudiant sortir de nos écoles sans avoir la connaissance de ces outils. » Qu'il décide de s'en emparer ou non, ce sera son sujet à lui, mais nous, on doit avoir rempli la mission de l'avoir informé. Il sortira de l'école et il expérimentera, au cours de son emploi, l'adaptation ou la compensation qui sera la mieux adaptée à sa mission, parce que ses missions peuvent être différentes.

Je redonne un dernier exemple. J'ai une double casquette. Je m'occupe à la fois de la Mission Handicap des écoles, mais aussi des salariés de mon entreprise. J'ai un jeune qui est arrivé en poste dans une de mes écoles après un Master deux, un jeune ayant des troubles du neurodéveloppement, donc multi-dys, et notamment dyslexique et dysorthographique, et qui était sur un poste d'admission, donc le passage à l'écrit était son quotidien. Il a une RQTH, il m'appelle et je lui demande : « Comment se sont passées tes études ? Tu as un Master deux en poche. » Je saisis régulièrement cet exemple auprès de mes référents en disant qu'il n'est pas question qu'un de nos étudiants sortant de master 2, qui a, entre guillemets, je ne minimise rien, mais une simple dyslexie, qui a une compétence énorme puisqu'il a un Master deux et qu'il arrive en emploi en se questionnant sur les outils qui peuvent être les siens en compensation. C'est un truc, ça m'a... Cet étudiant ne sortait pas de notre école, mais ça aurait pu être tout à fait le cas. C'est pour dire que le mindset, il est tard pour qu'il change, mais il doit encore changer là-dessus.

## **Christian Coquart**

On est dans des écoles. Imaginer en BTS, c'est super compliqué en BTS. Nous, on intervient auprès de BTS de banlieue ou chose comme ça, comme le Jacques Brel à La Courneuve. C'est un sacré sujet. C'est un milieu non pas des enseignants, mais de toute la chaîne administrative de l'école qui ne met pas en place les moyens.

## **Frédéric Cloteaux**

Stéphanie Ahmindache, est-ce qu'à l'URSSAF, on est capable de déployer aussi pour accueillir un jeune en alternance, en apprentissage, l'ensemble des outils possibles et imaginables, sachant qu'on ne sait pas la limite ?

## **Stéphanie Ahmindache**

Oui. Pour le coup, on s'adapte. Je pense qu'on est à l'écoute des besoins, en tout cas, c'est ce que j'ai fait avec Frédéric. Je pars du principe que de toutes les manières, quand on est sur de l'alternance et sur de l'apprentissage, le tuteur apprend aussi beaucoup. Avec Frédéric, j'ai appris beaucoup en matière d'accessibilité numérique justement, parce qu'il fallait que je puisse aussi comprendre comment lui travaillait pour pouvoir lui confier aussi des activités et qu'il soit le plus performant possible aussi, par rapport à ce que je pouvais lui confier.

## **Frédéric Cloteaux**

Il m'a dit que sur Excel, il vous en a appris pas mal.

## **Stéphanie Ahmindache**

Complètement. J'étais admirative de comment il naviguait sur son écran, de toutes les fonctionnalités qu'il maîtrisait et que j'étais à 10 000 lieues de connaître déjà là-dessus. Puis sur l'intelligence artificielle aussi, où mine de rien, quelque part, il m'a aussi formée parce que j'étais aussi un peu éloignée du sujet et, en termes générationnels, il baignait un peu plus dedans. Ça a été

# #ManifesteInclusion

---

un apprentissage aussi pour moi. Je pense que n'importe quel étudiant, de toutes les manières, quand il arrive dans une entreprise, il laisse aussi sa trace, et c'est un peu gagnant-gagnant. On essaie de faire en sorte que la personne puisse grandir et avoir un parcours derrière qui permette de pouvoir se revendre si pas d'opportunités pour pouvoir être intégrée. C'est aussi la mission, le rôle d'un tuteur ou d'un parrain, marraine, ça dépend comment c'est appelé dans les entreprises. Je pense que la qualité première, en tout cas pour moi, est l'écoute et l'empathie, de se mettre à la place de l'autre, essayer de comprendre pour pouvoir vraiment être le plus performant possible.

## **Frédéric Cloteaux**

Christian Coquart, vous disiez tout à l'heure qu'il ne faut pas décorréliser le business de ce sujet-là. Est-ce que c'est simple d'aller voir son boss en lui disant qu'on va avoir quelqu'un pour deux ans et il y a besoin d'un aménagement qui va coûter 50, 100 000 €, je ne sais pas ?

## **Christian Coquart**

Cent mille euros, c'est un gros investissement. On lui fait un bâtiment uniquement dédié.

## **Frédéric Cloteaux**

J'exagère, mais une somme conséquente, sachant qu'on peut perdre cette personne à la fin des deux ans.

## **Christian Coquart**

C'est partout pareil. Les former pour qu'ils s'épanouissent et être suffisamment là pour qu'ils restent. Le fait que les talents restent, c'est normal qu'il y en ait qui partent si on n'est pas assez bon. Non, ce n'est pas compliqué, en plus avec l'Agefiph que je critique souvent, mais au moins, il nous aide. Les aménagements de poste, ce n'est pas ce qu'il y a de plus compliqué. La déduction sur la cotisation Agefiph est aussi un investissement, donc ce n'est pas ça qui compte. Non, je pense que ce n'est pas compliqué. Nous, ça n'a jamais été compliqué. De nouveau, j'ai très peu d'aménagement de postes, à part un écran plus grand, un fauteuil différent, un rehausseur, mais je n'ai jamais eu aujourd'hui. Ça viendra, mais on n'a jamais eu de besoin énorme. Simplement, c'est cette capacité à changer les mentalités partout, à tous les niveaux, du candidat à l'école, aux RH, aux managers, aux présidents.

## **Frédéric Cloteaux**

J'ai eu vent d'un groupe, là, récemment, qui est obligé de casser un escalier complet pour pouvoir accueillir quelqu'un. C'est pour ça que je parlais de sommes qui peuvent parfois être très importants. C'est rare, mais ça existe. Il y a l'histoire de l'aménagement raisonnable. Est-ce qu'école et entreprise coopèrent quand il y a un passage d'un étudiant de l'école à l'alternance en entreprise ? Ça fait rire Christian déjà.

## **Christian Coquart**

C'est un des enjeux de notre groupe de travail au sein du Manifeste, c'est de faciliter les communications, de faciliter les échanges, de créer des réseaux qui soient des réseaux un peu différents, entre le référent école, le référent entreprise, le référent handicap. C'est-à-dire que les gens se parlent. En fait, ce n'est qu'un problème de communication souvent, il faut que les gens se parlent. C'est pour ça que ça me fait sourire parce que c'est vraiment nos enjeux, nos objectifs.

## **Aurélie Delvalée**

Moi, ça me fait sourire jaune parce que je suis entièrement d'accord. Pour moi, c'est un vrai levier. D'ailleurs, dans les obligations du CFA, au regard de l'accompagnement du handicap de ces jeunes, c'est une obligation, mais passer de l'obligation à la réalité, c'est toujours un pas. Ça aussi, c'est le changement de culture. C'est de dire que quand on accompagne un jeune en alternance, on

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

# #ManifesteInclusion

---

l'accompagne jusque dans l'entreprise qui l'accueille en alternance. C'est encore quelque chose qui n'est pas suffisamment fait, parfois par manque de temps.

## **Aurélie Delvalée**

Il y a aussi le sujet que là, on aborde la question des grosses entreprises qui ont des missions handicap, qui ont des cultures sur ces sujets-là. Nous, 80 % de nos étudiants sont placés dans des toutes petites entreprises qui n'ont pas la ressource, qui n'ont pas la connaissance de l'écosystème. Quand un étudiant va leur dire qu'il a besoin d'un aménagement de poste, ne serait-ce qu'un aménagement à 1 000 €, ça leur paraît déjà démesuré s'ils n'ont pas l'information des aides qu'ils peuvent solliciter et comment les solliciter. Là, pareil, j'outille mes référents pour donner à l'étudiant des outils et des guides. C'est ni plus ni moins des supports qui synthétisent l'information pour informer les entreprises. J'ajoute à ça que là, il y a besoin d'un accompagnement encore plus rapproché, parce qu'il faut former le tuteur qui n'a pas forcément cette culture-là. C'est encore une autre dimension qu'une grosse entreprise qui est staffée et qui est peut-être acculturée à ces questions-là. On est sur les deux.

## **Christian Coquart**

Le point que tu soulevais tout à l'heure, c'est qu'il faut que l'entreprise parle à l'école, ce n'est pas à l'étudiant, aux jeunes alternants de dire qu'ils ont ça, qu'ils ont besoin de ça. Déjà, c'est compliqué pour lui, parfois, pas pour toi, mais peut-être à un moment donné, de se poser la question, d'être séduisant pour l'entreprise. Si en plus de ça, il a une liste de courses en disant qu'il a besoin d'avoir telle suite, tel machin, il ne va pas y arriver. Je pense qu'il faut que l'entreprise et l'école se parlent en amont et c'est, pour moi, une des formes de l'accompagnement qu'on peut faire des étudiants.

## **Aurélie Delvalée**

Soit alors, je mets juste une nuance en tant qu'école, c'est que beaucoup d'étudiants qui viennent réclamer des aménagements en école refusent qu'on en parle à l'entreprise et c'est l'amener à comprendre le bénéfice qu'il a à en parler et lui proposer de l'y accompagner. Quand je dis qu'il arrive avec sa liste de courses, ce n'est pas ça, c'est qu'il arrive avec la liste de ses solutions. Donc de lui avoir permis d'expérimenter en école quelles sont les bonnes solutions pour arriver avec de l'information à l'entreprise et pas une liste de pression. Je pense que c'est un vrai sujet. Quand l'étudiant est OK pour en parler, qu'il accepte l'accompagnement qu'il va fournir l'école et que l'école est staffée pour pouvoir le fournir, là, on est dans l'idéal.

## **Christian Coquart**

D'où l'importance de faire venir les entreprises, et c'est fantastique. Je peux vous annoncer aujourd'hui que les membres du Manifeste vont intervenir auprès de 38 000 étudiants et on est super heureux.

## **Aurélie Delvalée**

Ravie. C'est une belle annonce.

## **Frédéric Cloteaux**

Frédéric, je reviens à vous : 100 CV envoyés, 3 entretiens et 1 accord de l'URSSAF. Vous avez fait un master RH, c'est ça ?

## **Frédéric Videira**

Master RH, tout à fait.

## **Frédéric Cloteaux**

# #ManifesteInclusion

---

Quand on est jeune comme vous dans cet univers, je vais vous poser une question très stéréotypée. Ne vous inquiétez pas, ce n'est pas forcément le fond de ma pensée, mais comment on peut rêver de rentrer à l'URSSAF plutôt que chez Google, Microsoft et je ne sais qui ?

## **Frédéric Videira**

C'est un parcours, c'est du hasard, comme souvent dans un parcours professionnel. Comme j'ai commencé Assurance maladie, forcément l'URSSAF est plus une opportunité que Microsoft, une grosse boîte du CAC40. C'est plus logique et c'est plus facile d'y rentrer. Ce n'est qu'un début de carrière, donc après, on va où on peut avancer aussi en termes de parcours.

## **Frédéric Cloteaux**

La deuxième étape, c'est que vous avez choisi d'y rester. On vous l'a proposé, mais vous avez choisi d'y rester. C'est une entreprise bienveillante, et Stéphanie l'est particulièrement, sur l'anticipation de vos besoins spécifiques et la mise en avant de vos compétences ?

## **Frédéric Videira**

Tout à fait. Il y avait aussi beaucoup d'accompagnement, de bienveillance, mais c'est aussi, je pense, une richesse en termes de contenus des métiers, de missions qui sont proposées. C'est aussi quand même un environnement de travail agréable.

## **Frédéric Cloteaux**

Il nous reste deux minutes et je voudrais les donner à Christian Coquart au nom du pilote du groupe de travail Les jeunes aux portes de l'emploi. S'il y avait un dernier message à faire passer aux personnes qui nous écoutent, ce serait lequel ?

## **Christian Coquart**

S'il y a du monde de l'éducation, faites venir les entreprises. S'il y a des entreprises, allons voir tous ensemble, allons parler aux étudiants parce que de nouveau, les étudiants, pour tous ceux qui ont des enfants, on sait que quand c'est l'entreprise qui parle, ça n'a pas le même poids que quand c'est l'école. Nous, entreprises, être mieux identifiées auprès de ces étudiants et surtout, c'est un travail d'équipe. Dans une enceinte dans laquelle il y a souvent des matchs de rugby, c'est un travail d'équipe. C'est vraiment un travail d'équipe, et une équipe de rugby, si elle ne communique pas, elle ne gagne pas. Donc communiquons mieux ensemble et surtout, continuons à avoir des magnifiques exemples comme le vôtre. C'est ça qu'il faut montrer aux jeunes.

## **Frédéric Cloteaux**

Je rappelle que vous pouvez télécharger librement l'ensemble des productions des groupes de travail du Manifeste Inclusion sur notre site. Merci à vous quatre de vous être prêtés à ce jeu et merci à vous d'avoir assisté jusqu'au bout à cette conférence.