

#ManifesteInclusion

Groupe de travail “Jeunes aux portes de l’emploi” Ateliers Relations Entreprises et Ecoles

17 octobre 2025

Intervenants

- **Christian Coquart**, Responsable RSE/Handicap, dentsu
- **Simona Burgio**, Pilote Mission Handicap National du RG, Direction du développement et de l'accompagnement RH, Sécurité Sociale
- **Fyntha Parant**, Responsable Diversité et Egalité des Chances, Elior
- **Fabienne Da Silva**, Responsable Diversité Inclusion, Partnaire
- **Audrey Le Fur**, Responsable projets Diversité, Equité, Inclusion et QVCT, Siemens
- **Ingrid Thoraval**, Responsable Diversité et Inclusion, Foncia
- **Stéphane Labille**, Coordinateur Handicap & Recrutement, TotalEnergies
- **Aline Duneau**, Responsable qualité - RSE- handicap, CESI
- **Stéphanie Dubreuil**, Responsable D&I, Simplon.co
- **Véronique Lamboglia**, Chargée de mission Handicap et diversité, STEF

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

- Voir le webinaire : <https://youtu.be/apRwrzefSxg>

Transcription des échanges

Frédéric Cloteaux: Bienvenue dans cet atelier ! C'est le deuxième du genre où on essaie de mêler les gens justement, pour travailler sur ces jeunes qui sont aux portes de l'emploi, et notamment les jeunes en situation de handicap. On a déjà traité deux sujets la semaine dernière, on va à nouveau en traiter deux aujourd'hui, dont l'un est le cœur du sujet du groupe de travail du Manifeste Inclusion, c'est le recrutement. Le Manifeste, il ne faut pas juste oublier que c'est 8,5 millions de collaborateurs dans le monde, une centaine d'entreprises et de PDG et de directions diversité, inclusion, handicap. On est très engagés. En France, c'est plus de 2 millions de collaborateurs et plus de 100 000 personnes en situation de handicap qui sont collaborateurs de ces groupes. Les groupes sont splittés volontairement, bénévolement.

Là, vous avez plusieurs représentants du groupe de travail sur les jeunes aux portes de l'emploi. Donc, vous allez pouvoir échanger directement avec ces personnes et entre vous. Ce groupe est très actif en ce moment parce que le sujet du sac à dos, je crois que c'est comme ça que ça s'appelle, est un peu crucial. C'est-à-dire : comment faire pour qu'un étudiant se déclare en situation de handicap et en tout confort quand il est dans ses études ? Pour qu'il n'ait pas tout à refaire quand il arrive dans le monde du travail et notamment dans les groupes du Manifeste Inclusion. Donc, c'est un des sujets qu'on va traiter aujourd'hui. Pour présenter le déroulé, le mode de fonctionnement de cette séquence, je vais laisser la parole à Fyntha.

Fyntha Parant: Bonjour à toutes et à tous ! Merci de nous rejoindre pour cet atelier participatif autour des deux thématiques que Frédéric vient d'énoncer. Comme il vous l'a dit, on va travailler ensemble. Donc, on va être répartis en petits groupes où pendant 35 minutes, on va d'abord commencer par faire un tour d'écran pour pouvoir se présenter chacun et chacune. Ensuite, on demandera à l'un ou

#ManifesteInclusion

l'une d'entre vous de se porter volontaire pour être le rapporteur ou la rapporteuse d'un tableau Excel qu'on vous propose de remplir pour pouvoir concentrer nos échanges, nos réflexions autour de trois sujets, que ce soit sur le recrutement ou sur la collaboration ou les réseaux. On va réfléchir à ce qui fonctionne au sein de nos organisations et qui peut être dupliqué. On va réfléchir aussi à ce qui fonctionne, mais qui pourrait être amélioré, et enfin, à ce que nous pourrions créer ensemble. Donc, on va être en groupe pendant 35 minutes, on va réfléchir collectivement. Ensuite, nous reviendrons en salle et on pourra échanger sur ces deux thématiques. Voilà pour le déroulé.

Frédéric Cloteaux: Merci Fyntha ! Si vous avez des questions, vous pouvez les poser directement quand vous accédez aux salles, aux personnes qui vont les gérer pour le groupe de travail. Puis on a gagné trois minutes sur le timing, donc c'est parfait. On va maintenant ouvrir les salles. Donc, vous allez vous voir disparaître et puis apparaître ailleurs. Ne vous inquiétez pas, c'est juste normal. On se retrouve d'ici 35-40 minutes maximum, vous aurez un compteur qui va s'afficher. On va essayer d'éviter de vous couper la chique, comme on dit, brutalement. Encore une fois, s'il y a un souci technique, essayez de vous reconnecter, revenez dans la plénière et puis on organisera les choses. Voilà, merci à vous et à bientôt !

Maintenant, on va débriefier de ces quelques minutes que vous avez passées optimistement en groupe équilibré et conséquent. Il y a eu quelques couacs techniques du côté de Teams. On a essayé de récupérer le truc, mais ce n'est jamais parfait. Entre les problèmes de Teams, puis vos problèmes de connexion aussi individuels, c'est un peu compliqué, mais je pense que les échanges ont quand même eu lieu. Vous avez normalement désigné un ou une rapporteuse pour chaque groupe. Je ne sais pas qui veut commencer, Christian, puisque tu es là, tu peux peut-être débriefier du groupe informel que tu avais.

Christian Coquart: On a un groupe super formel. Non, je crois que c'est Fabienne. C'est assez passionnant, je pense. Fabienne !

Frédéric Cloteaux: C'est Fabienne. Donc, sur le recrutement.

Fabienne Da Silva: Exactement, on était sur le recrutement, un groupe majoritaire d'écoles. Donc, on a plutôt échangé sur les différentes actions, les dispositifs qui étaient en place. Globalement, sur les actions qui fonctionnent et qui pourraient être dupliquées, il y a des écoles qui travaillent avec l'association Arpejeh et notamment Simplon. A priori, ça permet de faire des bonnes passations ou des candidatures qui sont présentées à la fois côté mission handicap et à la fois côté relation école. L'objectif est de doubler l'envoi et les profils, et essayer en tout cas de capter une réponse positive. L'EM Normandie évoquait des modules pratiques pour permettre d'accompagner les étudiants sur la construction du projet professionnel, sur les outils, tout ce qui est CV, lettre de motivation et notamment un coaching individuel sur une plateforme, et découler peut-être dans des actions qui pourraient être développées ensemble.

C'est peut-être justement cette coconstruction entre la partie école et la partie organisation d'une plateforme pour plus facilement coacher les étudiants et permettre de les accompagner au plus tôt dans leur parcours et permettre plus facilement de créer des passerelles. Qu'est-ce que je peux vous dire d'autre ? On s'est rendu compte dans des actions qui couaquent un peu, c'est qu'il y a une multitude d'interlocuteurs et que les écoles ont parfois du mal à trouver le bon interlocuteur. Il y a un premier contact avec la mission handicap. Puis, la mission handicap renvoie vers les relations école, mais qui n'ont pas forcément le même niveau de sensibilisation ou de connaissances, et qui fait que ça couaque un peu. Ça, c'est quelque chose qui remonte assez régulièrement sur les difficultés de trouver le bon interlocuteur, qui va faire le maillage entre tous les interlocuteurs qui vont participer à

#ManifesteInclusion

la validation du profil, côté de l'étudiant. Voilà. Que vous synthétisiez encore ? Christian, n'hésite pas à me compléter.

Christian Coquart: J'avais noté aussi que les écoles ne connaissent pas toujours la politique handicap de chaque entreprise avec laquelle elles travaillent. Donc, elles ne savent pas forcément : comment bien se positionner ? Quelle est la politique handicap de l'entreprise, de manière à pouvoir proposer des étudiants ? Donc, un petit blocage des entreprises parfois. Il y a un problème de formation des managers, c'est peut-être un problème d'entreprise. Il y a peut-être dans l'entreprise, une formation et un besoin de tutorat des managers sur : comment je travaille, avec un jeune ou un moins jeune avec un handicap ? Donc, c'est le ressenti de l'entreprise. C'est assez intéressant, ce ressenti.

Fabienne Da Silva: Voilà pour notre groupe.

Christian Coquart: Pour ce minigroupe, on a oublié des choses ? Non ?

Frédéric Cloteaux: Ça n'a pas l'air.

Christian Coquart: Nickel.

Frédéric Cloteaux: Très complet, très concret et très efficace. On va continuer, je pense, sur le recrutement avec Audrey. Le groupe d'Audrey !

Audrey Le Fur: Oui, des échanges hyper riches. Ils sont déjà hyper novateurs, donc c'est génial. Je vais laisser la parole à Stéphane Labille qui s'est porté volontaire pour restituer nos échanges.

Stéphane Labille: Bonjour à tous et à toutes ! Il y a eu beaucoup d'échanges, pas mal de dispositifs en place, très actifs, en commençant par Schneider Electric qui met en place un chargé de recrutement dédié. Dites-moi, si je me trompe, mettez des commentaires. Éventuellement, n'hésitez pas. Donc, un chargé de recrutement dédié au sujet du handicap qui permet non seulement de traiter des candidatures, mais aussi d'en parler, de sensibiliser. Effectivement, une sensibilisation des acteurs du recrutement sur le sujet du handicap a été réalisée de leur côté. Ils se coordonnent beaucoup sur leurs actions avec la mission handicap. On voit que dans pas mal de grands groupes, il y a une espèce de partenariat. Lorsque la personne, qui s'occupe du recrutement, n'est pas à la mission handicap, mais au sein d'un pôle recrutement, on comprend tout l'intérêt d'une conservation de la collaboration et pas uniquement du pur recrutement.

Recruter, c'est avant tout préparer le recrutement, donc pour tout ce qui va être sensibilisation ou formation des différents acteurs. Voilà ce qui est fait en tout cas chez eux. Des écoles partenaires, bien sûr, le DuoDay qui revient, qui arrive forcément parce que c'est une petite marotte annuelle qui a son sens dans certaines entreprises, qui peut derrière aussi aboutir, pourquoi pas, à une bonne relation et à un recrutement. La notion de plateforme aussi, Alternance Handicap chez Schneider Electric qui a été mise en place, ils en ont six, réparties sur l'ensemble de la France, et qui permet une meilleure synergie entre les organismes d'accompagnement des travailleurs handicapés, qu'ils soient étudiants ou pas d'ailleurs, avec certains sites locaux ou régionalisés.

Ensuite, on a eu Stéphane Morel du CFA numiA qui n'est pas côté entreprise, mais côté organisme de formation, qui est depuis peu sur son poste, mais qui travaille avec des écoles, essaye de créer des partenariats ou en tout cas des dispositifs d'accompagnement pour qu'il y ait un petit peu plus de facilité aux étudiants de pouvoir en parler. Donc, il y a tout un travail. Nous-mêmes, on le perçoit en tant qu'entreprise parce qu'on en bénéficie d'une certaine manière, tout ce qui a été fait en termes de facilitation, de l'expression des besoins, de passer aussi le cap, parfois de la maladie parce qu'on

#ManifesteInclusion

sait que chez les étudiants, il y a quand même beaucoup de personnes qui sont touchées par le handicap en cours d'études.

Donc, il faut pouvoir s'en relever, il faut pouvoir avoir de bons interlocuteurs à proximité pour au moins identifier, qui va m'aider sur le plan social, certes, mais aussi sur le plan des études, et comment on peut aménager un parcours d'études. Finalement, si toutefois, ça relève du handicap, comment je fais ? Donc, c'est des sacrés éclaireurs à ce niveau-là. Donc, des dispositifs d'accompagnement les plus personnalisés possible auprès des étudiants, c'est ce qu'ils essaient de mettre en place. Du côté de Thales via Véronique Benarroch, participation à des forums. Le fait que Véronique nous disait qu'elle était plutôt côté mission handicap, mais elle se doit d'être en lien avec les forces du recrutement et notamment dans le cadre de la participation au forum, soit elle-même, soit en formant suffisamment, en sensibilisant les recruteurs pour qu'ils aient le bon discours aussi. Ça, on comprend qu'on a absolument besoin de relais lorsqu'on n'est pas toujours en proximité.

Ensuite, la relation avec les recruteurs formés sur le sujet est très bien. Avec les frais, ils ont mis en place un jeu de type 1000 Bornes dédié au sujet du handicap pour avoir un côté un petit peu plus ludique et faciliter l'approche du handicap sans que ça effraie de trop. Ce n'est pas un jeu de mots avec l'école, bien sûr. En tout cas, ils l'ont fait avec cette école-là pour avoir une démarche un petit peu décalée, donc pourquoi pas ? Je vais finir par TotalEnergies que je représente qui a mis beaucoup de choses en place. C'était difficile de trouver des choses en particulier, alors on va parler plus d'actions. Finalement, qu'est-ce qui a été mis en place pour que ces actions soient les plus pertinentes et les plus performantes possible aussi ? Je n'ai pas peur de le dire. Il y a eu un challenge à une époque, certaines entreprises l'ont fait. Je pense à Huawei aussi, mais TotalEnergies, je pense, a tiré toute la couverture d'un coup. C'était mettre en place un implant, donc un consultant externe, mais mis à disposition, ça veut dire, dans un modèle RPO, et qui a pris Duo et place au sein de la mission handicap.

C'est un peu mon histoire. Je suis désolé, je suis obligé d'en parler. Au bout de 5-6 ans, ils se sont aperçus que ça marchait plutôt bien et que ça ne souhaitait que se développer, donc ils m'ont recruté au même moment de ce recrutement. Ils ont créé un poste qui n'existait pas. Créer un poste dans un grand groupe, ce n'est pas toujours quelque chose de simple, encore plus sur le sujet du handicap, mais c'était le moment même pour TotalEnergies, comme pour pas mal de grands groupes. Quelque chose qu'on peut exporter complètement et qui a fonctionné, j'en suis le témoin, c'est le fait d'avoir créé des CSP, donc des centres de services partagés. Quel est l'intérêt pour une mission handicap de faire une forme de transfuge vers un pôle recrutement ?

C'est d'intégrer le sujet du handicap non plus au loin, mais au plus près des acteurs du recrutement et devenir un des leurs, d'une certaine manière. Cette relation de proximité permet, d'une part, d'être au plus près de l'offre et de la demande, et de pouvoir parler d'un CV, d'un profil, d'un parcours, ou a contrario, aider les recruteurs à la sortie d'un entretien où ils ont rencontré une personne qui leur a déclaré une situation de handicap, de pouvoir les conseiller. L'avantage aussi, c'est d'avoir tous les types de métiers, 750 à peu près, tous les types de contrats. Imaginer les scénarios qui peuvent être envisagés à partir d'une personne qui n'a pas postulé à une offre, mais d'une personne qui a un profil qui nous intéresse. On va pouvoir l'accompagner à travers un stage, une alternance, un VIE, pourquoi pas un contrat de pro et un recrutement en CDI si tout se passe bien, donc court, moyen, long terme, une vision assez intéressante. Les deux actions vraiment qui, pour moi, sortent du lot.

Ça fait bientôt 20 ans que je suis sur le sujet, donc je sais les repérer, c'est toujours mon côté consultant. C'est la bourse CGE qui, pour moi, n'est pas vraiment quelque chose d'innovant en tant que tel. Une bourse, on sait, tous, ce que c'est. Par contre, le fait qu'elle ait été dédiée à l'attention des étudiants qui font des parcours grande école, donc PGE, là, vous êtes dans la rareté. Si vous êtes un bon recruteur, vous savez de quoi on parle, la rareté de la rareté. On tombe vraiment en dessous

#ManifesteInclusion

d'un pour cent des travailleurs handicapés, c'est une évidence, mais qu'on va pouvoir soutenir à travers ce parcours d'études pour aller faire un semestre d'échange à l'étranger qui est une obligation dans ces cursus-là, ou un stage, et de leur enlever une charge mentale et financière avant tout. Tant qu'à être un grand argentier, autant le mettre au bon endroit et dans un pot commun où la CGE, TotalEnergies et cette année Air Liquide nous ont rejoints. Il y a Aline dans le coin et elle va peut-être me rectifier. Je ne sais plus combien. Je pense qu'on est vers les 50 000 €, peut-être. Je ne suis pas complètement dans la partie budgétaire.

Aline Duneau: Oui, c'est à peu près ça. Merci Stéphane.

Stéphane Labille: C'est ça. Merci ! Ouf, j'ai du bol. Ça vous donne une idée, même si ça ne paraît pas grand-chose pour des grands groupes, c'est vrai. Mais 50 000 € pour cette année, 35 ou 40 lauréats, imaginez le gros coup de pouce que ça peut donner. Non seulement pour eux à se dire : « Je suis soulagé » parce que le fameux restant à charge de la compensation du handicap, en général, ce sont les étudiants. Je dirais même les parents qui soutiennent et qui financent parfois en se mettant un peu en difficulté eux-mêmes pour soutenir un parcours un peu élitiste, certes, mais qui peut coûter aussi très cher. Donc, si sur le sujet du handicap, une fois que la Sécurité sociale, la mutuelle, les petites bourses qu'on peut retrouver aussi par-ci par-là, laissent un restant à charge qui peut parfois s'estimer à plusieurs milliers d'euros, on va être très clair là-dessus. Parfois, si on n'a pas les sous, on arrête ses études.

Soutenir à ce moment-là les étudiants en parcours d'études supérieures, ça va rétablir une forme d'équité. J'ai trouvé ça génial. Pour ça, j'ai soutenu à fond la démarche. Une fois que c'est fait, on a 40 lauréats qui ont, parce qu'on a fait développer le sujet, ça fait cinq ans qu'on est dessus, nous--

Frédéric Cloteaux: Stéphane, je suis désolé de t'interrompre, mais on a encore trois groupes à débriefer et puis aussi des échanges à avoir. Donc, si tu peux raccourcir un peu, ça nous arrange. Merci.

Stéphane Labille: Je t'en prie. Exactement ! Cette bourse-là a un intérêt, c'est de permettre aussi aux étudiants d'avoir un accompagnement personnalisé de par les financeurs. Derrière, on a un dispositif qui s'appelle le Duo Café qu'on a mis en place il y a cinq ans parce que le DuoDay avait des problématiques avec le COVID et il fallait qu'on le mette en ligne. On peut permettre à des étudiants de rencontrer des collaborateurs qui incarnent le métier qu'ils visent, d'une part, ou le métier qu'ils aimeraient faire. Cette mise en relation directe va leur permettre d'avoir une heure d'échange à bâtons rompus, y compris en abordant le sujet du handicap dans un parcours d'étude, mais de pouvoir sensibiliser, d'une certaine manière, les collaborateurs, voire des cadres dirigeants, et a contrario à ces collaborateurs-là de pouvoir leur expliquer un petit peu leurs enjeux, leur métier et, sur un malentendu, les recruter.

Frédéric Cloteaux: C'est une idée sur laquelle on va pouvoir discuter après. Là, on va passer à Ingrid. Est-ce qu'elle est là, Ingrid ?

Ingrid Thoraval: Oui. J'étais dans un atelier recrutement avec Charlotte de chez Nestlé, Estelle de chez PwC et Stéphanie de l'école Efrei. Donc, je vais essayer de vous faire un retour synthétique sur les actions qui ont fait leurs preuves et bien fonctionné. Au sein de l'école Efrei, il y a des actions de sensibilisation qui sont menées par les entreprises partenaires, une fois par an. Donc, ils viennent sensibiliser sur le sujet du handicap. Ça permet de libérer la parole, de faire prendre conscience aux étudiants qu'il y a des actions menées au sein des entreprises pour les accompagner. PwC nous a parlé du label Handimanagement avec des groupes de 10-20 étudiants qui sont formés au management inclusif. Là, ce n'est pas forcément des étudiants en situation de handicap qui sont inscrits dans ces groupes. En tout cas, il y a une volonté des étudiants d'être formés sur ces sujets, d'être informés, et

#ManifesteInclusion

de pouvoir, à terme, être des managers déjà dans cette dynamique d'inclusion. J'ai également Nestlé qui nous a parlé, je ne vais pas y arriver, de mails d'accueil qui sont transmis à l'ensemble des étudiants.

Frédéric Cloteaux: Au pire, tu as des gens de ton atelier qui peuvent prendre le relais.

Ingrid Thoraval: C'est vrai, vous pouvez compléter. Donc, un mail d'accueil qui est transmis à l'ensemble des étudiants pour présenter la mission handicap et potentiellement détecter les étudiants qui ne se seraient pas déclarés dans le cadre des entretiens ou même à leur arrivée. J'ai complété avec ce qu'on fait au sein de notre entreprise, on propose un webinaire d'intégration de 15 minutes tous les 15 jours pour les nouveaux entrants : alternants, CDI/CDD. Peu importe qu'on ait trois personnes qui viennent d'intégrer ou bien 20, on leur propose 15 minutes pour leur présenter la mission handicap du groupe, comment les accompagner sur les sujets, ce qu'on fait très concrètement. Ça fonctionne aussi très bien. Pour aller sur les difficultés qu'on a identifiées : une difficulté à convaincre les étudiants à se faire reconnaître, mais aussi une difficulté à convaincre les entreprises de mettre en place des aménagements sans que les étudiants soient RQTH quand ils ne sont pas encore reconnus. Là, il y a visiblement des freins. Puis on parlera peut-être des choses à créer dans un second temps.

Frédéric Cloteaux: Tu veux dire des étudiants qui ont quand même enclenché la démarche, ou pas du tout ?

Ingrid Thoraval: Non, qui sont éligibles, qui n'ont pas enclenché les démarches, mais qui ont besoin d'aménagement de poste. Là, il y a souvent un frein des entreprises à mettre en place les aménagements parce qu'ils n'ont pas encore la RQTH.

Frédéric Cloteaux: On va passer à la collaboration maintenant. Je propose de commencer par toi Fyntha avec Aline, Marine, Marion et Claude Marie.

Fyntha Parant: C'est ça. Il y avait Aline, Marine et Marion. Aline Duneau s'est proposé de se faire la porte-parole du groupe. Aline !

Aline Duneau: Merci ! Nous, ce qu'on a vu, c'est que les entreprises avaient pas mal de plateformes de partenariat. Pardon, je suis en train de relire en même temps mes notes. Il y avait APH Normandie pour Schneider qui est une association entre Cap emploi, Mission Locale pour transmettre des candidats. Pour Cap emploi, il y avait aussi la Box-alternance, c'est un portefeuille de candidats présenté aux entreprises. Toujours Schneider, le LinkDay by Exéco qui est un forum de rencontres avec des personnes en situation de handicap, qui font des présélections des candidats, avec une fiche préétablie par candidat. Schneider travaille aussi avec Salto qui est une plateforme de mise en relation. Thales réalise des DuoDay et des Handicafé, assiste à des événements associatifs aussi de type forum. Ils ont des écoles partenaires et les référents handicap sont en contact avec des structures qui transmettent des profils, des CV pour favoriser les embauches.

Donc, on voit qu'il y a pas mal de choses autour de plateformes qui poussent et qui mettent en relation des personnes en situation de handicap. On avait aussi parlé avec Schneider de la plateforme pour sourcer des profils, qui s'appelle Maazi, M-A-A-Z-I. Ce qui pourrait fonctionner, ce qu'on pourrait améliorer, c'est le suivi de candidature de A à Z qui est parfois difficile pour savoir où en est le profil. Si la candidature n'a pas été retenue, pourquoi ? Donc, avoir ce retour d'expérience. Puis dans les forums qui sont faits, les événements qui peuvent être faits avec l'école ou d'autres, ce que Thales souhaite améliorer, c'est la participation des opérationnels, puisqu'on se rend compte qu'au-delà d'un CV où il y a une case, c'est surtout une rencontre humaine. Le fait de rencontrer et de faire participer les opérationnels, c'est ce qui permet de déclencher les recrutements.

#ManifesteInclusion

Dans ce qu'on avait dit aussi, c'était ce qui pourrait être développé, ce que Thalès disait avec le partenariat école, c'est savoir identifier ce que font les écoles pour cocréer, soit être dedans quand ce sont des forums, des choses qui se font, ou cocréer ensemble quand il n'y a pas ces moments-là. Moi, en tant qu'école, parce que je suis partie du CESI et de la CGE, c'est la difficulté de savoir si l'entreprise est vraiment handi-accueillante. Ce qu'on évoquait, c'était que les entreprises aient une page dédiée sur la partie handicap pour savoir que faire. Puis on voit qu'il y a des questions qui sont toujours les mêmes : est-ce que je dois mettre mes RQTH sur mon CV ? Donc, le fait d'avoir un peu des FAQ sur les pages des entreprises pour savoir comment se positionner et aider directement, ça aide dans la transparence pour savoir si l'entreprise a réellement une démarche.

Frédéric Cloteaux: C'est ce que Christian disait tout à l'heure. La méconnaissance des politiques handicap des entreprises partenaires, c'est effectivement un point bloquant.

Aline Duneau: Ensuite, la difficulté que j'ai, c'est que les grandes entreprises ont des périodes de recrutement. C'est souvent de janvier à juin pour la session d'après. Sauf que les élèves en situation de handicap, souvent, il y a des échecs. Du coup, ils se retrouvent le bec dans l'eau. Soit le bec dans l'eau au démarrage de la rentrée, comme là, parce qu'ils ont voulu chercher tout seuls, mais pas activer la carte handicap et ils n'ont pas d'entreprise. Là, ils sont en période d'apprentis sans employeur, donc ils ont trois mois pour trouver. Là, je ne suis plus dans vos périodes de recrutement. Sinon, ils ont fait quelques mois, puis ça y est, hop, ça ne se passe pas bien avec l'entreprise parce que ce n'était pas la bonne équipe, pas la bonne entreprise, et j'ai un profil qui tombe là. Le problème, c'est comment on peut se partager ces profils-là pour leur trouver une solution en dehors de ces périodes de recrutement. Là, j'ai un vrai challenge à vous soumettre.

Christian Coquart: C'est intéressant, oui. Le partage de profils quand on n'arrive pas à les passer d'une entreprise à l'autre.

Aline Duneau: Clairement. Puis c'est toujours à la dernière minute. Il y a les périodes de recrutement, on est d'accord, on est très bien. Ça, on peut faire un profil, un truc standard et puis il y a tout le reste. Quand ils se retrouvent le bec dans l'eau à une période hors recrutement pour tout de suite, qu'est-ce qu'on peut activer ?

Frédéric Cloteaux: Merci Aline. On va continuer sur la collaboration.

Aline Duneau: Je n'ai pas fini, je n'en ai pas pour longtemps.

Frédéric Cloteaux: Tu n'as pas fini ? Il faut synthétiser un petit peu si tu veux bien.

Fyntha Parant: Il reste deux choses, je pense, Aline.

Aline Duneau: Il y avait, renvoyer sur des sites officiels sur la partie RQTH. Dans mes alternants, je n'ai que 30 % qui ont la RQTH, donc il faut que j'arrive à les convaincre et je peine là-dessus. Ensuite, c'est le financement des aménagements des étudiants. Pour que l'entreprise travaille sa marque employeur auprès de l'école, ce que je vous conseille, c'est de financer les aménagements des étudiants parce qu'ils n'ont pas de financement. Ce sont des étudiants, c'est l'école qui doit payer. L'avantage, c'est que ça permet vraiment d'avoir des actions concrètes et de les aider dans la réussite dans l'enseignement supérieur. Puis tous ceux qui n'ont pas la RQTH et qui sont alternants, il y a vraiment quelque chose. Après, c'est de la cocréation, que ce soit des vidéos et cetera, mais ça tourne quand même beaucoup autour de financement pour les écoles. J'ai fini, merci.

#ManifesteInclusion

Fyntha Parant: Merci Aline.

Frédéric Cloteaux: De toute manière, si tu n'avais pas fini, on aurait mis de la musique, donc ça t'aurait coupé. C'est ce qui pourrait arriver à Simona. Simona, je crois que t'as eu des difficultés techniques avec ton groupe, mais est-ce qu'il y a des choses qui sont sorties quand même ?

Simona Burgio: Il y a beaucoup de choses qui sont sorties. La difficulté, c'est qu'on n'était que côté entreprise. Parmi les entreprises, j'avais Amandine du groupe Emeria, collègue d'Ingrid. Aussi, j'avais Catherine qui venait d'ENGIE, mais qui n'avait pas encore un poste clé en relation école. Donc, elle n'a pas pu apporter d'éléments de comment ça se passe chez Engie. Nous, dans notre groupe, on a tout de même occupé tout le temps et parlé de beaucoup de choses. La première chose qui fonctionne bien, c'est surtout, du côté des entreprises, d'avoir une stratégie sur l'alternance, une stratégie de relation avec les écoles en lien avec les missions handicap, donc que la mission handicap soit créée, qu'il y ait des conventions de partenariat déjà à côté, Agefiph, ou des accords mis en place, des choses qui sont stables avec une stratégie claire, d'investir l'alternance, de créer des relations avec les écoles et puis de créer des vraies relations avec les écoles.

Ça, on le sait, parce qu'Ingrid travaille beaucoup dans notre groupe par rapport à ça. Les conventions qu'elle signe, ce sont aussi des conventions d'engagement où effectivement, l'entreprise va dans l'école et va faire des ateliers, parler avec les jeunes, sensibiliser, porter la parole de l'entreprise. Ce qu'on a découvert, ce qui était reporté beaucoup, c'est que déjà dans les écoles et dans les entreprises, tu as les services qui sont séparés. Il y a les services qui font la relation école-entreprise, d'un côté et de l'autre. Donc, c'est pour tout type de gêne. Après, il y a les missions handicap : mission handicap dans l'école, dans l'entreprise. Ces quatre services-là, il faut qu'ils se parlent et qu'ils se coordonnent ensemble, sinon ça ne peut pas matcher. Souvent la difficulté, c'est qu'ils travaillent un peu en silo et qu'ils ne travaillent pas tous ensemble.

Amadine avait vraiment une grosse question, est-ce que les écoles ont assez de moyens ? Peut-être les écoles qu'elles côtoient, qui forment des personnes pour les métiers à l'immobilier, elle se pose la question, s'ils ont assez de moyens pour accompagner les jeunes parce qu'aujourd'hui, parfois, elle récupère des jeunes pour qui il faut aménager les postes, il faut les aménager en entreprise, mais elle n'a pas le sentiment que ces postes ont été aménagés au niveau école. Donc, ils n'ont pas eu d'aménagements. Je me posais aussi la question, est-ce que les aménagements vont d'un côté à l'autre ? Est-ce que l'école passe les aménagements de l'entreprise ? Est-ce qu'il y a eu déjà des bonnes pratiques comme ça ? Apparemment, elle se pose même la question s'ils sont réellement emménagés ou pas.

Sur les choses qu'on peut travailler ensemble, on a eu le temps d'aborder cet axe-là. On parlait d'une plateforme collaborative pour modéliser les bonnes pratiques, déjà côté entreprise, peut-être. Donc, créer un espace de collaboration pour venir parler de bonnes pratiques avec les écoles, voir si les écoles aussi pourraient en faire partie. Pousser des réseaux d'ambassadeurs d'étudiants en situation de handicap. Témoigner et accompagner les autres jeunes en situation de handicap dans les écoles, donc favoriser la mise en place de réseaux d'ambassadeurs étudiants au sein des écoles. Surtout, ce qu'Amandine sentait comme très important, c'est de porter des discours concrets aux étudiants en situation de handicap qui ne se reconnaissent pas en situation de handicap, qui parfois n'ont même pas la RQTH. Pour dédramatiser ce mot handicap et ce fameux logo, le pictogramme qui montre les personnes juste en fauteuil roulant parce que le problème, c'est que les jeunes ont été habitués à des PAI, à des prises en charge sur des difficultés, mais ils ne sont pas habitués à se sentir appartenir à la communauté des personnes en situation de handicap.

#ManifesteInclusion

Ce qu'il faut essayer de faire comprendre à ces personnes-là, c'est que si un aménagement n'a pas lieu, ils vont avoir un échec dans le milieu de l'entreprise qui a des codes, qui sont complètement différents des codes école. Ce qui semblerait important, c'est de passer ces messages pour les jeunes : quels sont les codes de l'entreprise ? On s'est creusé la tête aussi par rapport à ça et on s'est dit : « Mais qu'est-ce qu'on pourrait faire ? » Pour rapprocher davantage le monde de l'entreprise en termes de langage, d'actions concrètes. Ça démarre du fait que, par exemple, tu ne t'habilles pas de la même manière quand tu as un cours à l'école à l'amphi et quand tu dois aller à ton entretien de travail ou à la réunion parce que tu as une alternance entre les deux mondes. Ce sont des choses que des écoles, des jeunes ont l'habitude. On peut dire, ils sont en capacité de voir parce qu'il y a des familles derrière qui les soutiennent, parce qu'il y a des écoles qui sont plus poussées sur ces exigences-là, comme la ponctualité, la manière de se comporter dans une réunion : ne pas checker le téléphone et tout ça.

Tout ça pour se dire que c'est comme s'il y avait deux mondes différents, qu'ils doivent apprendre à se côtoyer davantage. Parce que je sais qu'il faut aller chercher les gens un peu sur les choses qu'ils aiment, mais on s'est posé la question s'il ne fallait pas pousser un jeu vidéo pour passer des messages aux jeunes, qu'ils soient sur le handicap bien évidemment, mais que ça soit aussi les approches avec le CV, la présentation en entretien. On est un peu débordé en dehors du handicap, on s'est dit qu'il y a vraiment un besoin du côté entreprise de porter un peu plus les codes entreprise au niveau des écoles.

Frédéric Cloteaux: Pas de musique donc Simona puisque tu t'arrêtes toute seule sagement, merci. Dernier groupe, c'est le groupe de Véronique.

Véronique Lamboglia: Nous, on n'était aussi que des entreprises, donc il y avait Honorine chez Siemens et Cécile de Nestlé et puis Winnie qui est alternante, qui a une vision quand même école et entreprise aussi. Forcément, on a développé des choses ensemble, mais qui sont un peu biaisées puisqu'il n'y avait pas d'école en contradictoire.

Frédéric Cloteaux: C'est justement l'occasion parce que vraiment les problèmes techniques nous embêtent pour ça. Là, Véronique, c'est l'occasion de mettre ce que vous avez évoqué sur la table et puis d'avoir des réactions des écoles.

Véronique Lamboglia: Justement, c'est ce que je trouve intéressant. On a un peu rechecké ce qui s'était dit dans l'atelier de la semaine dernière avec les visions école. Ce qui est ressorti, qui fonctionne et qui peut être dupliqué, c'est le module Handimanagement. Ce qui a été évoqué aussi dans d'autres groupes de travail. Après, il y a effectivement la question de la sensibilisation dans les écoles ou l'intervention dans les entreprises. Ça se fait, mais on aurait plutôt d'autres propositions à faire. Notamment, on se disait que les sensibilisations quand les entreprises interviennent dans les écoles, c'était trop ciblé handicap, et qu'il faudrait peut-être rendre ces modules de formation plus obligatoires. Je sais que le mot est fort, mais en tout cas, que ça concerne l'ensemble des étudiants.

On a même été jusqu'à dire que ces notions plus larges même que le handicap de principe de non-discrimination, ça devrait être inscrit dans le cursus scolaire pour aborder le sujet de la diversité de manière globale puisque le handicap, mais aussi l'égalité femmes-hommes, ça ne devrait plus être un sujet. Dans le rêve qu'on peut avoir, c'est que si on veut travailler sur les principes de non-discrimination, il faut que ça fasse partie aussi du cursus scolaire et rendre ces sensibilisations pour l'ensemble des étudiants, et peut-être, obligatoires.

Frédéric Cloteaux: Est-ce qu'il y a déjà des réactions d'école sur ce qu'on va appeler le projet de loi Véronique ?

#ManifesteInclusion

Aline Duneau: Oui. Je pense qu'il y a un lobbying qui peut être intéressant, c'est auprès de France Compétences, c'est-à-dire qu'il y a un décret qui est passé le 6 juin, qui demande d'intégrer dans les référentiels de compétences les effets de la transition écologique, la transition numérique, la santé et sécurité au travail, les compétences liées à la prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle. Je pense qu'il faut faire un lobbying pour aller plus loin. À partir du moment où c'est intégré dans les attentes des référentiels de certification, l'école est obligée de se questionner et de faire évoluer son référentiel de compétences. Pour moi, ça passe par là.

Véronique Lamboglia: Dans le groupe avec Honorine, Cécile et Winnie, ce qui était ressorti aussi, c'est que dans les écoles, c'est les managers de demain. S'ils n'ont pas non plus de connaissances sur tous les principes de non-discrimination, le handicap, mais aussi d'autres sujets, forcément, ça va avoir un impact sur leur méthode de management. Donc, c'était aussi ça. Ce qu'on trouvait intéressant, c'est de former les référents des missions handicap au sein des écoles puisqu'on s'est rendu compte qu'on n'avait pas forcément la même notion sur la compensation, mais aussi réfléchir sur : de quoi on parle quand on parle de notions de handicap, de compensation ? Toujours dans cet objectif de banaliser le sujet du handicap, que ça ne soit pas une contrainte, mais juste un statut, et ce qui pourrait permettre aux jeunes d'avoir moins d'appréhension de se déclarer et de faire ce dossier administratif. C'est vraiment dans l'objectif d'une banalisation.

C'est ce qu'on a entendu aussi, notamment chez Nestlé, il y a la mise en place d'une feuille de route. Je crois qu'Ingrid, tu as parlé de convention. Donc, ils ont une feuille de route avec leurs écoles cibles et une feuille de route qui est partagée entre l'entreprise et l'école, avec certains moments clés dans l'année où l'entreprise peut intervenir. Le dernier sujet qu'on trouvait intéressant, c'est notamment Honorine de chez Siemens. On se disait quand on intervient dans les sensibilisations dans les écoles, c'est souvent ou le RH ou la mission handicap, mais peut-être qu'il serait intéressant d'avoir un peu des rôles modèles, des ambassadeurs, vraiment des opérationnels qui peuvent être en situation de handicap, et de dire : « Voilà comment ça se passe sur mon poste, qu'est-ce que j'ai pu mettre en place et comment le fait de travailler est possible. », mais que ça ne soit pas la parole qui soit portée par une mission handicap ou par un service RH, mais que ça soit vraiment des opérationnels.

Frédéric Cloteaux: Des opérationnels, des personnes concernées ou des managers qui managent des personnes en situation de handicap. Ça, c'est important parce que ça met quand même les étudiants un peu plus à l'aise en se disant : « Je ne vais pas être bloqué par un patron qui n'est pas au fait de tout ça. » Stéphanie, tu voulais ajouter quelque chose ?

Stéphanie Dubreuil: Oui, tout à fait. J'abonde sur ce que disait Véronique, mais le côté aussi, former les tuteurs qui accueillent en entreprise, au handicap. Pour avoir monté une promo dans une entreprise, plusieurs des tuteurs ont eu des problèmes et ils n'ont pas pensé parler entre eux, donc ils veulent créer aujourd'hui une espèce de club des tuteurs qui ont accueilli des personnes en situation de handicap parce que chacun a vécu une expérience différente, et qu'ils puissent progresser ensemble à l'intérieur de l'entreprise pour en accueillir d'autres, et que ceux qui ont eu des problèmes ne s'arrêtent pas sur les problèmes rencontrés, mais entendent aussi comment ont fait les autres. C'était assez intéressant. C'est eux qui ont remonté l'idée. Donc, ça peut être aussi de l'autre côté.

Véronique Lamboglia: Je partage.

Frédéric Cloteaux: Aline, tu voulais toi aussi ajouter quelque chose ?

Aline Duneau: Oui. Je vous ai partagé le programme Hanploi & School qui est fait par transition, qui

#ManifesteInclusion

vient financer la formation des référents handicap en école. Je sais que c'est ouvert aux écoles de la CGE. Je pense qu'il y a d'autres besoins sur les autres CFA. Ça pourrait peut-être aussi élargir ce programme-là qui existe déjà, qui est de qualité. Pour continuer dans le volet formation et compléter ces financements-là pour l'ouvrir à d'autres écoles, ça peut être une idée.

Frédéric Cloteaux: Merci pour le partage. Christian, notre maître à tous, le pilote du groupe de travail Les jeunes aux portes de l'emploi, qu'est-ce que tu as envie d'ajouter ou de synthétiser, d'ailleurs, après toutes ces idées-là ?

Christian Coquart: J'aurais aimé avoir une heure de plus.

Frédéric Cloteaux: Il te reste quatre minutes.

Christian Coquart: Non. Merci beaucoup. C'est très riche. C'est vrai que nous, entreprises, on n'a pas forcément la vision de tout ce qui existe, de tout ce que vous faites, mais on se dit, il y a des choses que vous ne faites pas, alors que vous le faites. Je pense qu'il y a un vrai besoin de fluidifier la connaissance des bons interlocuteurs. Nous, entreprises, d'être plus clairs, plus pragmatiques et pratiques sur la politique. Dans le cadre de chef d'entreprise, ce n'est pas juste des grandes déclarations, c'est être beaucoup plus dans l'action et dans la démonstration de l'action. On va vous faire une belle synthèse de toutes ces idées, de tous ces échanges et on vous proposera, je pense, d'ici un mois et demi à peu près de se refaire une réunion pour qu'on vous présente quelle a été notre synthèse, pour que vous puissiez rebondir dessus.

Si vous êtes d'accord, je pense que c'est un format génial, on a voulu passer à ce format après avoir fait des webinaires parce que je trouve ça super, que tous ces échanges, c'est tellement riche, c'est tellement instructif. Il y a tellement de bonnes idées. C'est ça que j'adore, c'est qu'il y a des bonnes idées, des choses à créer, donc c'est super. Je voulais vous remercier. Donc, je suis ravi. Vous allez me faire un beau vendredi parce que c'est un sujet important, c'est un sujet de business pour nous, entreprises. Ce n'est pas qu'un sujet de diversité, c'est un sujet de talents parce qu'on a besoin de ces talents. On a besoin d'avoir d'autres gens que les clowns qui sont déjà chez nous, on a besoin d'avoir des gens avec des histoires différentes. C'est un sujet complexe à l'intérieur de nos entreprises, pour nos managers. C'est un sujet où nos RH sont parfois un peu perdues. Tant mieux s'il y a des CV qui arrivent, mais ce n'est pas sûr, ils ne savent pas comment les placer.

Donc, il y a plein de choses. Vous, en école, c'est aussi un sujet de peut-être, nous, entreprises effectivement d'être un peu plus présentes sur ce sujet et que sur ce sujet, mais pas le noyer dans un sujet qu'on va appeler diversité. Vraiment, je pourrais en parler encore pendant cinq heures, mais non, c'est super. Merci beaucoup. Merci énormément de votre participation, de votre implication. On revient vers vous, on est ravi de vous avoir dans la bande. Voilà, je ne peux pas être plus clair.

Frédéric Cloteaux: Voilà, c'était le mot de la fin. Il nous reste deux minutes. Si quelqu'un veut encore ajouter un petit quelque chose, peut-être une impression d'une école sur ce format d'échange, par exemple.

Stéphanie Dubreuil: Je trouve ça super. On a toujours besoin d'avoir une relation avec l'entreprise. L'école, nous, c'est ce que je disais dans le groupe de travail, on est vraiment le maillon du milieu, entre le sourcing et l'arrivée en entreprise. On a besoin de vous parce que les personnes, je pense qu'on peut les trouver. Par contre, il faut qu'on ait l'emploi en face. C'est vraiment le lien entre l'offre et la demande.

Frédéric Cloteaux: Je parlais surtout d'un avis sur le format de réunion qu'on a organisé.

#ManifesteInclusion

Aline Duneau: J'ai beaucoup apprécié. En tout cas, ça permet de parler directement en facilitant la mise en relation parce que ce temps-là, de prendre son téléphone, d'identifier la bonne personne, de prendre rendez-vous, de se rencontrer, et cetera. Là, c'est direct, c'est cool. Merci.

Frédéric Cloteaux: C'est direct et multiple, en plus. C'est tout l'intérêt. Merci beaucoup de vous être rendus disponibles aujourd'hui. Comme le disait Christian, on revient vers vous d'ici un mois et demi pour donner une suite à tout ça parce qu'il s'agit de ne pas laisser retomber la mayonnaise. Donc, je vais vous mettre une petite slide, mais je vais laisser à Christian le soin de mettre une petite musique d'au revoir.

Christian Coquart: Une musique d'au revoir ! Je préfère ce n'est qu'un au revoir.

Frédéric Cloteaux: Merci beaucoup et à bientôt !