

#ManifesteInclusion

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

10 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
- **Fabienne Da Silva**, Responsable Diversité Inclusion, Partenaire
- **Fyntha Parant**, Responsable Diversité et Egalité des Chances, Elior
- **Ya-Fang De Moya**, Responsable Mission Handicap, EY
- **Audrey Clastre**, Coordinatrice pédagogique, IFAG
- **Estelle Bureau Gillet**, Head of Campus Management, PwC France et Maghreb
- **Céline Articlaut**, Chargée de mission TSE, NEOMA Business School
- **Aurélie Delvalée**, Responsable Mission Handicap, GGEF
- **Nathalie Leprat**, Capitaine (Directrice), Ecole de Management Joyeux
- **Honorine Louvel**, Responsable Politique Junior, Siemens

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

- Voir le webinaire : <https://youtu.be/X1VxfM0NTrM>

Transcription des échanges

Frédéric Cloteaux : Bonjour à toutes et tous. Merci d'être là, et à priori à peu près à l'heure, donc ça, c'est bien, parce qu'on a une session de travail qui va être assez dense et assez importante. Session d'échange entre vous et les membres du groupe de travail qui s'appelle Les jeunes aux portes de l'emploi, groupe de travail qui est encadré par le Manifeste inclusion. Pour ceux ou celles qui ne le savent pas, le manifeste, ça a été créé il y a six ans à l'initiative de l'ancienne secrétaire d'État aux personnes handicapées qui s'appelle Sophie Cluzel, qui a toujours une place assez importante à nos côtés.

Cette organisation, qui est une association, rassemble une centaine d'entreprises, une centaine de PDG signataires d'une charte qui les engage sur différents sujets, dont celui dont nous allons parler aujourd'hui. Au total, le poids, si je puis dire ça ainsi, le poids du manifeste, c'est environ huit millions et demi de salariés et de collaborateurs dans le monde, deux millions et demi en France, et plus d'une centaine de milliers de personnes en situation de handicap dans ces organisations.

Je m'appelle Frédéric Cloteaux, je suis le délégué général du Manifeste inclusion, et je suis accompagné aujourd'hui de certaines de ces fameuses entreprises qui s'engagent bénévolement à travailler sur des sujets qui nous concernent tous. Celui du jour, évidemment, c'est le lien qu'on peut créer entre les écoles, les CFA et les entreprises, parce qu'il y a une déperdition entre les deux.

Vue de ma paroisse, pour m'exprimer, tout simplement, d'un côté, vous cherchez vous à placer quelque part vos étudiants dans des stages, dans des alternances ou carrément dans des métiers, des contrats d'apprentissage ou des CDI, dans les entreprises. Puis de l'autre côté, il y a énormément

#ManifesteInclusion

d'entreprises qui elles cherchent aussi ces moutons à cinq pattes. Le lien doit absolument être fait d'une manière qui est a priori simple, mais qui aujourd'hui ne fonctionne pas à 100 %, puisque d'un côté il y a toujours des étudiants en situation de handicap qui restent sur le carreau, et de l'autre côté, il y a des postes à pourvoir qui ne le sont pas.

Ça, c'est l'objectif de notre groupe de travail, mais on voulait le partager avec vous, parce que qui de plus concernés, de plus avisés que vous pour réfléchir et travailler avec nous, et trouver comment resserrer ces mailles du filet de telle sorte que des étudiants et des jeunes en situation de handicap arrêtent de chercher indéfiniment des alternances ou des contrats plus longue durée, et surtout osent passer le cap de la porte de l'entreprise avec des configurations qui sont assez différentes parfois.

J'ai fait une intervention hier à la conférence des grandes écoles, il y avait pas mal de retours qui ont été émis, et notamment des situations complètement disparates avec des étudiants qui se déclarent en situation de handicap quand ils sont étudiants, puis qui arrêtent de le faire quand ils arrivent en entreprise par peur d'être filtrés et rejetés. De l'autre côté, il y a des étudiants qui ne déclarent rien pendant leurs études et qui arrivent dans l'entreprise en déclarant des choses. Donc il y a forcément une discussion à avoir. Cette discussion, on va l'avoir aujourd'hui.

Je suis accompagné notamment de Christian Coquart, qui est le pilote de toutes ces opérations dans l'entreprise dentsu. Christian a concocté un petit programme qui va être déployé par les Facilitatrices qui vont maintenant se présenter, puisque d'ici quelques minutes, vous allez être réparties dans des groupes, c'est totalement aléatoire, mais équilibré, vous allez voir, pour une séquence de discussion d'une trentaine de minutes, et on se retrouvera ensuite tous ensemble pendant 50 minutes environ pour débriefer et surtout avoir des regards croisés sur les différents groupes de travail qui auront eu lieu pendant la demi-heure.

Fabienne Da Silva : On va être deux à rapporter sur la partie sensibilisation et enjeux, puisque Simona a dû également animer sur sa salle. Déjà, je remercie toutes les participantes parce qu'il y a eu de l'échange, malgré les petits couacs techniques, on a quand même réussi un petit peu à échanger.

Nous, on a identifié des actions qui... Alors, je vais peut-être plutôt partir sur tout de suite ce qui pourrait être développé, parce que l'objectif, c'est aussi d'avoir une projection. Aujourd'hui, on a des écoles qui cherchent à identifier les référents handicap au niveau des organisations, des entreprises, dans l'objectif un petit peu de pouvoir faciliter soit la sensibilisation côté étudiants, soit la mise en relation avec les jeunes.

Donc, ça serait un petit peu de cartographier le réseau des référents handicap, dont, j'allais dire, celles qui sont signataires du Manifeste inclusion, pour pouvoir plus facilement les solliciter pour réaliser des actions au niveau des écoles, des CFA, dans l'objectif d'aller pouvoir un petit peu toucher le plus grand nombre et éviter d'être sur des actions, comme l'a évoqué Véronique, où parfois, on intervient dans des écoles, puis on se retrouve confronté à une salle qui est vide parce qu'il n'y a pas d'étudiants qui sont présents. Peut-être parce qu'on n'était en effet pas forcément sur les bons interlocuteurs.

Ça, c'est une action qu'on a identifiée, qui fonctionne, mais qui pourrait être améliorée. C'est d'être à chaque fois sur les bons interlocuteurs, dans l'objectif à chaque fois d'être sur une action qui soit efficiente et qui permette à chacun de pouvoir, j'allais dire, atteindre l'objectif.

Qu'est-ce que je peux vous dire d'autre ? Une action à partager qui fonctionne bien avec des entreprises mécènes pour sensibiliser les étudiants au handicap, c'est le label Handimanagement de Companieros. Aujourd'hui, c'est de pouvoir sensibiliser les étudiants au handicap. Ces étudiants seront

#ManifesteInclusion

les futurs managers de demain dans les entreprises, et donc ayant cette sensibilisation, ils permettront d'être aussi vecteur de cette thématique.

Ça s'appuie sur des entreprises mécènes puisque c'est elles qui portent les différents modules de sensibilisation, mais ça peut être le label Handimanagement, l'ESSEC évoquait handicap et talent. Peut-être une réflexion de quelque chose qui pourrait être créé avec les entreprises partenaires du Manifeste et le réseau des écoles, ou peut-être d'harmoniser un petit peu tous ces labels et d'avoir un seul et même label qui permette vraiment d'avoir une action qui soit portée par un collectif qui soit le plus large possible.

Frédéric Cloteaux : Sur le même sujet, c'est le groupe de Simona, est-ce que vous avez trouvé quelqu'un pour venir expliquer ce que vous avez ?

Simona Burgio : Oui, on a une porte-parole, Estelle. Estelle, sur la partie, peut-être ce qui fonctionne déjà, ce qu'on s'était dit. Elle est là, elle va arriver.

Estelle Bureau Gillet : J'arrive. Je suis là.

Simona Burgio : Super. Merci.

Estelle Bureau Gillet : Ce qui fonctionne, ce qu'on s'était dit, d'ailleurs, que ce soit côté école ou côté entreprise, c'étaient vraiment les ateliers de sensibilisation, que ce soit à destination des professeurs, des étudiants ou des collaborateurs, avec, dans cette journée, pas forcément que des plénières et du descendant, mais vraiment des mises en situation, en tout cas que les personnes puissent se mettre à la place d'eux. Donc il y avait par exemple été évoqué se mettre à la place de quelqu'un qui est malvoyant ou dys pour vraiment connaître les conséquences, ça, ça fonctionnait bien, quel que soit le public ciblé.

Également, ce qui a été dit, ce qui avait bien fonctionné, côté en tout cas école, mais ça peut être complètement dupliqué en entreprise, c'est d'avoir aussi un ingénieur pédagogique ou quelqu'un qui est référent pour aider à revoir ces présentations, ces cours, plus des logiciels adaptés, et qui peut vraiment nous aider à adapter nos communications, nos supports en fonction de la situation de handicap de notre public, que ce soit les étudiants ou finalement les collaborateurs.

Deux autres choses aussi qu'on a repérées et qui fonctionnaient très bien, c'était un levier de communication, donc c'était notamment côté entreprise, mais pareil, ça peut être dupliqué. C'est de mettre en avant les succès et les réussites de collaborateurs, mais ça pourrait être d'étudiants en situation de handicap par exemple. Finalement, si la personne en situation de handicap a réussi un challenge sportif, même dans sa vie perso, donc ça nécessite que la personne soit OK pour communiquer autour de cela. Mais ça, c'est vrai que ça inspire beaucoup les personnes et ça met en visibilité aussi encore une fois le succès, les réussites, le potentiel des personnes en situation de handicap.

Le dernier, on a vraiment fait un focus sur l'onboarding et on s'est rendu compte que c'était quand même un moment assez clé, au-delà du recrutement, que ce soit d'ailleurs des collaborateurs, des étudiants en situation de handicap ou non, mais c'était un peu un moment privilégié lorsqu'il y avait les référents handicap qui pouvaient venir parler de tout ce qui était en place en entreprise pour aider les personnes qui étaient en situation de handicap dans leur carrière, que ce soit pour sensibiliser toutes les personnes, si vous voulez, à l'intégration et au bon accompagnement de leurs collègues aussi en situation de handicap.

#ManifesteInclusion

Au moment de l'onboarding, c'est le moment vraiment où tous les messages aussi clés peuvent être passés, et les personnes référentes handicap peuvent aussi être identifiées, puisque ça, en tout cas, après, on s'est rendu compte aussi que c'était très important d'avoir un référent, quelqu'un à qui parler, auprès de qui s'informer. C'était aussi intéressant parce qu'on pouvait ne pas tout capter lors des journées d'onboarding et aussi forcément oublier. On restait aussi des humains. Ça, c'était important lors de l'onboarding d'avoir une communication autour de tout ça, sur les différents handicaps, etc.

Simona Burgio : Estelle, tu avais dit aussi que dans l'onboarding, fait partie aussi la préparation des équipes qui accueillent une personne en situation de handicap par exemple. Donc en amont de l'arrivée de la personne, de pouvoir un peu enlever toutes les idées reçues qu'on peut avoir, et donc parler de manière très franche, on peut dire, des craintes des uns et des autres, des collègues, avec le manager, et donc préparer un terrain propice à l'accueil pPour avoir balayé déjà tout un paquet de questions.

Estelle Bureau Gillet : En effet, avant que la personne en situation de handicap arrive, c'est organiser par le manager, ce petit point d'équipe. J'ai vu, ça fonctionnait bien, et l'idée, c'était vraiment de ne pas avoir de question taboue, et de rassurer aussi l'équipe sur le fait que les personnes en situation de handicap, on allait leur demander d'être au même niveau que les autres et qu'on pouvait leur demander de travailler de la même façon. Ça peut paraître bête, mais c'est une question que j'ai vue souvent, c'est-à-dire même de manière très précautionneuse et positive, où les personnes me demandaient est-ce que je vais pouvoir donner du travail tant que j'en ai, me demandaient... Une volonté positive. Donc oui, et ça, ça fonctionne bien, parce que la personne après arrive dans un climat aussi normalisé.

Frédéric Cloteaux: Les personnes à qui on demande de poser, j'appelle ça les questions bêtes, parce que c'est ce qu'elles ont dans la tête, comment on fait pour qu'elles osent les poser ? Parce que même dans une équipe qui se connaît bien, celui qui arrive en sortant un poncif négatif ou à une question très, très bête, peut aussi se mettre en décalé par rapport à sa propre équipe avant même l'arrivée de la personne.

Estelle Bureau Gillet : Tout à fait. Pour moi, ça rejoint un des points d'amélioration qu'on avait relevé, mais c'est vraiment pour moi la formation des managers à l'intégration, à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. C'est lui qui doit aussi créer ce climat de confiance, poser les premières questions, en tout cas, aborder les premières questions taboues. Généralement, ça déclenche le reste. Mais c'est surtout une équipe seule, un groupe, ne voudra jamais quelqu'un qui lèvera la main et osera poser la question. Pour moi, c'est le rôle aussi du manager, mais pour ça il faut qu'il soit formé. Aussi lui-même doit être accompagné.

Frédéric Cloteaux : On l'a vu tout à l'heure dans une des salles, personne n'osait prendre la parole en premier, donc c'est effectivement le cas aussi dans ce genre de situation.

Estelle Bureau Gillet : C'est très humain.

Frédéric Cloteaux : Je propose, entre guillemet, qu'on boucle la boucle, on reviendra sur le sujet après librement, mais sur ce sujet de sensibilisation, on a eu les exposés des deux groupes. Est-ce que quelqu'un qui était dans les autres salles concernant l'aménagement aurait un commentaire, une idée qui rebondirait sur celles qui ont déjà été émises ? Non, pas de commentaire ?

Simona Burgio : Sachant qu'on a vu surtout, pour l'instant, la première colonne, c'est ce qui fonctionne

#ManifesteInclusion

bien, mais on a des choses qu'on peut améliorer, puis on avait vu aussi quelque chose qu'on peut développer ensemble.

Frédéric Cloteaux : OK, on a eu quelques commentaires dans le fil de la discussion, dans ce cas, on va passer à l'aménagement. Fyntha, je t'ai vu quelque part.

Fyntha Parant : Oui, je suis là.

Frédéric Cloteaux : Comment s'est organisé ton groupe ?

Fyntha Parant : Très bien. Je tiens à remercier Stéphane, Lucille, Camille et Audrey qui faisaient partie de ce groupe autour des adaptations et des aménagements de poste. Est-ce que Audrey, c'est OK pour faire la synthèse de tous les échanges que l'on a pu avoir ?

Audrey Clastre : Nous, on est pas mal parti sur les différents aménagements qui pouvaient être mis en place par rapport aux aménagements ergonomiques, avec des accompagnements de prestataires qui pouvaient orienter, des aménagements organisationnels également par rapport au temps de travail, des pauses. Peut-être du télétravail, un peu plus de télétravail. Accompagnement et aide de prestataires, donc on a essayé de les lister. Enfin, le lister, gentiment, mais commencer un petit peu. Le référent Ressources Handicap, Cap emploi, l'EPAS. Ça, c'est des personnes qui peuvent être ressources pour nous pour voir les aménagements qui pourraient être mis en place.

Également, on a abordé la médecine du travail parce que ça permet d'avoir des récaps, et donc de savoir, en entreprise, les aménagements qui pourraient se faire. Après, on s'est dit que, quand même, la sensibilisation, il y a des choses qui sont mises en place, mais c'est des points qui devraient être encore démultipliés. Parce que, par rapport aux personnels, aux intervenants, souvent, on manque de connaissance ou d'information, en tout cas pour savoir qu'est-ce qui peut être mis en place, et que ce n'est pas quelque chose qui soit dérangeant. Également avoir plus d'ouverture d'esprit pour permettre aux personnes qui sont en situation de handicap de parler plus facilement. On a pensé que ça, ça passait par aussi plus de sensibilisation pour ne pas avoir l'impression d'être jugé.

Frédéric Cloteaux : Merci. Il nous reste un dernier groupe. Merci Audrey.

Ya-Fang De Moya : Oui, effectivement, c'est le dernier groupe. Alors, comme je suis arrivée en retard, je n'ai pas eu le temps de désigner un rapporteur, mais on a quand même essayé de prendre quelques notes sur des idées. On avait Honorine, Aurélie, Nathalie et Céline dans mon groupe. Est-ce que l'une de vous souhaite prendre la parole ou compléter ce qui a été dit ?

Céline Articlaut : S'il y a besoin, je veux bien. C'est Céline. Nous, la discussion s'est très vite orientée vers une solution qui peut s'appliquer pour les apprentis en particulier, puisqu'on est dans la relation école entreprise, et qui est celle de solliciter la prestation de l'appui spécifique auprès de l'Agefiph, et qui permet en effet l'intervention d'un prescripteur pour identifier, prescrire et mettre en place des aménagements aussi bien du côté entreprise que du côté centre de formation. Donc c'est valable sur les deux entités. Par contre, ce sont des aménagements qui portent uniquement sur la formation où la partie travail et non sur les actes de vie quotidienne. Mais, c'est une prestation qui peut faciliter non seulement l'identification, mais le financement aussi de certains aménagements qui peuvent être nécessaires. Donc là, c'était sur le cas bien ciblé des apprentis.

Dans ce qui fonctionne, mais qui pourrait être amélioré, c'est que chaque centre de formation ou chaque entreprise puisse disposer d'un centre de soins, parce que ça facilite en effet la mise en place, en particulier sur les actes de vie quotidienne ou des actes médicaux qui doivent parfois avoir lieu sur

#ManifesteInclusion

le temps de travail ou le temps de formation. Parce que le point à développer et à améliorer, c'est au-delà de la PCH, comment on accompagne un apprenti ou un travailleur pour la prise en charge des actes de vie quotidienne qui peuvent avoir lieu pendant le temps de travail dans certains cas bien spécifiques. C'est là que le bât blesse, et où on est un peu plus démuni apparemment.

Puis, le sujet qui ensuite très vite est venu, à tourner autour de renforcer la communication sur tout ce qui est la RQTH, puisque qu'on était deux centres de formation et école à témoigner que parmi tous les étudiants que l'on accompagne, très peu en la RQTH, puisque dans l'Éducation nationale, ils ne sont pas informés, orientés, ni les familles, ni les jeunes, sur ce sujet de la reconnaissance administrative auprès du MDPH. Nous, on est ce temps de transition où on leur en parle, où on essaie de leur faire comprendre que ça va être important avant l'arrivée en entreprise, mais qu'il y a besoin d'un renfort de communication et que ce n'est pas le l'âge le plus simple pour faire prendre conscience de cette reconnaissance administrative.

Est-ce que les autres membres du groupe veulent ajouter quelque chose par rapport à notre discussion ?

Aurélié Delvalée : Je rajouterai juste peut-être une information, parce que c'est revenu dans le début de l'intervention des autres groupes, sur le fait qu'il faut garder en tête en tant qu'entreprise qu'il n'y a que deux pour cent d'étudiants en enseignement supérieur qui sont accompagnés en situation de handicap. Donc, bien sûr qu'on aimerait pouvoir... C'est à la fois paradoxal, comme tu l'as dit en introduction, Frédéric, de se dire que ces deux pour cent là n'ont pas toujours d'entreprise. Évidemment, puisqu'ils ne sont pas si nombreux, on devrait tous pouvoir leur trouver une place, mais en même temps, ça ne nous permet pas de répondre à l'ensemble des besoins des entreprises en fonction de notre typologie de formation et des projets professionnels de ces deux pourcent d'étudiants. Ça ne concerne pas spécifiquement l'aménagement, mais je pense que c'est un chiffre qu'il faut avoir en tête.

Frédéric Cloteaux : OK, merci Aurélié.

Fyntha Parant : Juste pour compléter. Si, Aurélié. Je pense qu'en effet ça, ça rejoint ce qu'on se disait aussi nous dans notre groupe, de ce qu'il faut améliorer, deux pour cent des étudiants sont reconnus en situation de handicap, c'est-à-dire qu'il y en a aussi qui n'ont pas cette reconnaissance administrative et qui ont la crainte de parler de leurs besoins spécifiques en entreprise. Non, ce n'est pas ça ?

Aurélié Delvalée : Alors, c'est deux pourcent de ceux qui demandent des aménagements en formation.

Fyntha Parant : C'est moins, OK.

Aurélié Delvalée : Donc ceux qui ont une reconnaissance administrative de leur handicap, alors là, on est, on disait un chiffre, à 15 pourcent des deux pourcent déclarés. Ceux-là, ils sont tout petits au tout petit. Mais en tous les cas, là où il y a encore un delta, c'est entre les deux pourcent qui demandent des aménagements en entreprise, et encore un petit delta, mais qui ne va pas être un pourcentage gigantesque, d'étudiants qui ont un trouble de santé et qui ne se sont pas assimilés comme étant en situation de handicap et nécessitant des aménagements. Mais on ne va pas atteindre un pourcentage non plus excessivement important, on reste sur pourcentages faibles, mais avec des besoins spécifiques réels.

Frédéric Cloteaux : On voit qu'à chaque fois, il y a beaucoup de cas très particuliers. Il y a des cas

#ManifesteInclusion

génériques qui sont décrits dans les lois et dans les mesures qui sont prises et proposées, puis dès que ça touche aux deux gros mots ou aux mots qui fâchent, MDPH et Agefiph, par exemple, ça se complique un peu. Ce que j'ai constaté là, dans les échanges, notamment sur l'aménagement et puis aussi dans les échanges hier, à la conférence des grandes écoles, c'est que tous les cas ne sont pas couverts, mais que vous êtes vraiment des techniciens et des techniciennes administratifs.

Ça, c'est incroyable parce qu'il faut aller chercher le petit bout de solution, voir si on l'interprète bien par rapport à une situation, ou si on va passer à travers les mailles du filet encore une fois, même en essayant tout ce qu'on peut. Est-ce que vous vous entraidez entre vous ? C'est-à-dire quand vous avez un cas de figure qui vous paraît vraiment très emmêlé et qu'il y a peut-être la solution ailleurs, est-ce que vous vous appelez les uns les autres ou les uns les autres ?

Céline Articlaut : Oui, là, je confirme, si je parle du groupe de travail handicap CGE. J'ai entendu Elisabeth, donc je ne suis pas la seule, on le représente, et Aurélie aussi. En effet, on est beaucoup dans l'entraide sur des cas particuliers. On a un groupe Teams et on échange. La personne pose son souci, et tous ceux qui l'ont déjà rencontré, lui donnent les pistes de solutions qui ont été trouvées dans chaque école.

Ce groupe de travail, dès qu'il a été créé, il date de 2008. Nous, quand on a démarré en 2008, on n'était pas formés, on arrivait sur ce métier sans avoir eu de formation ou poids aux caisses, et on s'est dit si on ne se serre pas l'écoute, si on ne s'entraide pas, on n'avancera pas. C'est soit on avance tous ensemble et on grandit tous ensemble, soit on n'y arrivera pas. Il n'y a pas beaucoup de langue de bois dans ce groupe de travail, et on essaye au maximum de mutualiser toutes les solutions que les uns et les autres...

Frédéric Cloteaux : Ça, c'est dans le cadre de la CGE, mais en dehors de la CGE, est-ce qu'il y a des exemples aussi de simple collaboration sur des formations similaires, ou des thématiques similaires, ou des tailles aussi d'écoles similaires ?

Céline Articlaut : Sur le sujet du handicap en particulier ?

Frédéric Cloteaux : Oui, même exclusivement là.

Céline Articlaut : Sur les CFA, il existe des groupes comme...

Nathalie Leprat : Si je peux me permettre, sur l'apprentissage, c'est beaucoup plus organisé puisque depuis la réforme du 2018, il est prévu un financement avec la majoration contrat, et donc cette majoration de contrat qui permet d'aller chercher jusqu'à 4 000 € de financement pour des compensations liées au handicap. L'Agefiph anime ce qu'on appelle la RHF, la ressource handicap formation, avec pour objectif justement de mutualiser des réponses pour les acteurs. Ils ne vont pas apporter une réponse à une situation, mais ils vont donner des éléments et des pistes pour aller chercher des éléments de réponse.

En fait, on se retrouve aujourd'hui dans un système qui est un peu difficile sur la France et il y a tout l'enseignement supérieur qui finalement ne bénéficie pas d'organisation particulière sur la prise en compte du handicap et vous avez l'apprentissage qui est plutôt bien organisé, et vous avez aussi toute la forme pro, donc contrat pro, etc., vous pouvez aller aussi mobiliser des financements Agefiph.

Là, j'ai contribué sur un article, il n'y a pas longtemps, sur l'autisme par exemple, il y a Aspie-Friendly où il y a une organisation dans les universités, mais dès qu'on rentre dans le système école, il n'y a pas d'organisation particulière pour la prise en compte du handicap et de financement particulier. Donc

#ManifesteInclusion

c'est peut-être là qu'il y a effectivement des choses à jouer et à réfléchir pour mutualiser des pratiques qui existent déjà ailleurs. J'ai entendu parler tout à l'heure des référents handicap, l'Agefiph Art a organisé les référents handicap des entreprises. Elle fait chaque année une université, des référents handicap des entreprises, donc j'entendais quelqu'un qui demandait où il peut les trouver. L'Agefiph, c'est une des missions qu'elle a. On a un entre-deux qui n'est pas simple pour les étudiants classiques, je dirais, avec ce statut scolaire.

Frédéric Cloteaux : Christian.

Christian Coquart : Justement, l'objet, parce que j'ai assisté de loin à un des groupes avec plein de choses à la fois qui me paraissaient nécessaires. C'est que l'importance de la voix de l'entreprise auprès des étudiants n'est pas la même que celle du monde éducatif, quand c'est une entreprise qui parle, forcément, c'est celle qui emploie, donc la perception n'est pas la même.

Oui, il y a le réseau des référents handicap de l'Agefiph. Nous, ce qu'on veut ici, c'est faire un réseau. Alors, je ne sais pas s'il y a le réseau, mais c'est faire en sorte qu'on crée un ensemble de personnes qui soient capables de se parler avec des posts différents, du référent handicap, de la relation école, de la relation entreprise, du RH. Tout ça parce qu'à un moment donné, il y a des ponts qui n'existent pas. Ce qui est important, nous aussi, c'est de faire en sorte que ce pont existe.

C'est pour ça qu'on n'a pas voulu faire un énième webinaire où on parle et vous nous écoutez, parce qu'à un moment donné, vous savez très bien ce qu'on va dire parce que ça a déjà été dit 50 fois. Mais justement, à l'inverse, de faire ce groupe de travail où il y a presque une frustration qui n'est pas assez de temps d'échange dans les minigroupes, c'est ce que j'ai perçu, donc c'est ce qu'on va voir, mais qui fait qu'à un moment donné, si vous êtes d'accord, c'est d'envoyer à chacune et à chacun le nom des gens qui ont participé, l'entreprise et le poste. Parce qu'à un moment donné, il y a des solutions qui existent dans un secteur, qui peuvent être pas tous, dans d'autres secteurs, mais comme les secteurs ne se parlent pas forcément, ça va rester en silo. Parce que les problématiques, ce que disait Aurélie sur des écoles, ne sont pas les écoles du groupe d'Aurélie, ne sont pas les mêmes que les problématiques de CAP par exemple, ou de l'éducation nationale. Sachant que nous, notre cible... Nathalie n'est pas d'accord.

Nathalie Leprat : Non, je ne suis pas d'accord, mais ce n'est pas grave.

Christian Coquart : On peut ne pas être d'accord. Moi, en tant qu'entreprise, les accès ne sont pas les mêmes. En tant qu'entreprise, les besoins ne sont pas forcément les mêmes, ou eEn tout cas, les connexions ne sont pas les mêmes. Quand je prends des gens en BTS, la même chose, quand je prends des gens en Master 2, quand je prends des jeunes qui sont en reconversion professionnelle, parce qu'ils ont fait une école, ça n'a pas marché, ils s'inscrivent et puis ils font une formation pour avoir une alternance. Ce n'est pas la même chose. C'est ça qui est intéressant, c'est que Nathalie n'est pas d'accord parce que justement, là où on a besoin, nous, entreprises, de faire le pont avec vous de l'éducation, et de se mettre d'accord sur certaines choses, de parler un langage identique.

Frédéric Cloteaux : J'ai entendu dans, je crois, le compte rendu du premier groupe ou du deuxième, je ne sais plus, ça parlait de sensibilisation en tout cas, l'idée aussi de prendre des exemples réussis et de les montrer pour qu'il ait une sorte de pair adhésion. Est-ce que ça, ça peut être réalisable, ne serait-ce que là, à l'intérieur de ce petit groupe qui se réunit ce matin ? Puisque c'est l'idée de Christian, ce n'est pas de faire un truc mastodonte, mais c'est d'être très pratico-pratique et d'essayer de trouver deux ou trois exemples, puis de les diffuser le plus largement possible et dans les entreprises et dans vos écoles. Non, il n'y a aucune réussite ?

#ManifesteInclusion

Simona Burgio : Tu parles de réussite de l'entreprise ou de l'école vis-à-vis d'une sensibilisation, ou est-ce qu'on... ?

Frédéric Cloteaux : Un exemple justement, ce n'est pas forcément la bonne expression, mais de passation de pouvoir pour un étudiant entre son école et son arrivée en alternance si on pouvait oui.

Simona Burgio : Une bonne transition entre l'école et l'entreprise, là où l'école et l'entreprise ont travaillé ensemble pour la réussite de cette passation. C'est ça ?

Frédéric Cloteaux : Oui, et avoir la vie et de l'école, et de l'entreprise et évidemment de la personne concernée, parce que c'est ça qui pourra ensuite inspirer les autres écoles, et puis les autres entreprises aussi. Peut-être aussi attirer les étudiants à se déclarer, parce que ça, j'ai entendu que c'était un véritable souci. C'est vrai que quand on a un exemple précis qui dit que : « Regarde, moi, ce que j'ai vu parce que je me suis déclaré. », ça doit peut-être inciter les autres à le faire aussi.

Simona Burgio : Oui, et peut-être même plus d'un exemple, on pourrait peut-être par la suite de ces ateliers faire un appel à témoignage pour que les entreprises ou les écoles témoignent sur quelque chose comme ça. Je voulais juste terminer pour dire que dans notre groupe, on a pensé qu'il y a des belles choses qui se mettent en place, il y a des choses qu'il faut améliorer, par exemple : rendre obligatoire des formations, des sensibilisations au sein des structures, que ce soit côté entreprise, côté école.

Puis il y a quelque chose peut-être à faire ensemble, de partage de compétences sur les sensibilisations. On a un très bel exemple qui est porté par Estelle dans son entreprise, PwC, où les tables rondes et les conférences autour du handicap, elles sont partagées avec des étudiants des écoles partenaires. Donc, ils signent des partenariats avec des écoles, puis des étudiants sont invités dans l'entreprise lors de tables rondes ou de conférences pour parler du sujet autour du handicap. Penser à quelque chose, de mettre en commun les compétences.

Frédéric Cloteaux : Ça crée du lien en plus, donc ça, c'est cool. Honorine.

Honorine Louvel : J'avais une petite question, suggestion, peut-être savoir si ça s'est déjà passé. On a évoqué le fait que sur la partie des contrats d'apprentissage, contrat pro, il y avait effectivement des budgets qui pouvaient être alloués aux écoles, notamment pour investir dans du matériel ou de l'accompagnement humain, selon évidemment le besoin. On a évoqué, nous, dans notre groupe, mais on a été coupé à ce moment-là, le fait que le jeune en situation de handicap devrait être en mesure de connaître son besoin. Donc, il serait peut-être intéressant, je n'ai pas eu le temps de le dire, mais que le jeune puisse partir avec quelque chose qui lui permette de recenser et de partager avec l'entreprise dans laquelle il va aller, son besoin.

J'irais même peut-être plus loin, c'est que si on est sur du besoin matériel, le matériel qu'il avait au sein de l'école, est-ce qu'il est possible de le transférer ? Parce que vous le disiez vous-même, c'est qu'il y a certaines entreprises qui sont des petites entreprises et pour lesquelles c'est du matériel et c'est un investissement. Je ne maîtrise pas le sujet, pardonnez-moi, c'est pour ça que je suis là, je ne sais pas s'il y a des aides et des accompagnements aux entreprises qui existent, je ne sais pas.

En tout cas, je me dis que ça pourrait être aussi une solution à un point de dire il y a un transfert, le jeune, il part avec son kit finalement de ce qu'il a. Alors, encore une fois, ça marche pour le matériel, ça ne marche pas pour l'accompagnement humain, je l'entends. Il y a eu un cas comme ça où...

#ManifesteInclusion

Christian Coquart : Je voulais répondre à ta première question qui était est-ce qu'il y a des exemples de choses qui ont été faites ? Je sais que nous, ce qu'on a fait, c'est que dans le monde de la communication et des agences, avec nos écoles, on a un événement qui s'appelle Agences portes ouvertes, où toutes les écoles viennent avec leurs étudiants dans toutes les agences de communication qui ouvrent leurs portes. Nous, on a répliqué cet événement pour des étudiants qui étaient uniquement en situation de handicap, donc RQTH, en leur offrant nos offres d'alternance en avant-première.

Pourquoi on avait fait ça ? Parce qu'on a des jeunes qui sont venus, sachant très bien que le sujet n'était plus un sujet, parce que de leur côté et du nôtre, c'était clair. Donc, ils ont rencontré le DRH, le manager, ils m'ont rencontré en tant que référent handicap. C'était une façon de casser ce premier frein, de savoir est-ce que j'en parle et quand j'en parle. Alors oui, c'est un peu de la discrimination positive, mais à un moment donné, ça remet l'école au milieu du village. C'était un exemple, Frédéric.

Frédéric Cloteaux : L'église au milieu du village.

Christian Coquart : Oui, mais moi, c'est l'école, parce que l'église, il y a longtemps que je n'y vais plus. Je préfère l'école à l'église.

Frédéric Cloteaux : Je pose une question et après, ce sera à toi, Aurélie. Par contre, comment on organise ça ? Parce que ce qui peut être intéressant, c'est que d'autres entreprises, là, qui sont présentes, ou d'autres entreprises qui manifestent, et une sorte de kit, là aussi, en disant comment on s'y prend, pour avoir du monde, parce que tu as eu beaucoup de monde en plus.

Christian Coquart : Non, on n'a pas eu beaucoup de monde, on a eu une vingtaine de personnes.

Frédéric Cloteaux : Je ne sais plus, je crois que c'est Fyntha qui disait que parfois, on va dans les écoles et on ne voit aucun étudiant. Là au moins, il y en a 20 qui sont venus chez vous.

Fyntha Parant : Ce n'est pas moi qui l'ai dit, mais j'étais présente.

Christian Coquart : On a appelé nos écoles cibles en leur expliquant cette démarche. C'est vrai que quand la personne qui s'occupe de ça, ou RH qui était en relation école, la personne de la relation entreprise, donc son alter ego, n'était pas forcément au courant parce qu'il n'avait pas forcément fait le lien avec son responsable handicap de ces missions handicap au sein de l'école. Ça, il faut que ça s'améliore. Puis derrière, ils savent que s'ils ne jouent pas le jeu, on ne va pas les privilégier pour le reste de la démarche.

Ensuite, ce qu'on sait pertinemment en entreprise, c'est que c'est vrai, quand on ne parle directement que handicap, ça fait un peu peur aux écoles, mais c'est aussi nous, entreprises, qui allons leur dire : « Il y a la taxe d'apprentissage, si vous ne jouez pas le jeu, on ne joue pas le jeu. » Deuxièmement, on accueille tous vos étudiants, mais il faut accueillir tous les étudiants, donc c'est à vous de nous amener tous vos étudiants.

Puis, on intervient aussi avec les personnes DRH à deux, auprès des écoles, pas toutes, parce que c'était un point qui a été soulevé dans le groupe auquel j'ai assisté de loin. Nous, on est ravi d'intervenir auprès des étudiants, de tous les étudiants, pas que ceux qui sont directement concernés, parce que, comme on l'a dit, il y a ceux qui ont la reconnaissance, il y a ceux qui pourraient l'avoir et qui ne l'ont pas. Et il y a ceux qui ne l'ont pas encore et qui ne sont pas forcément concernés, eux directement, mais qui, à un moment donné, dans leur vie professionnelle, seront concernés parce que soit leur

#ManifesteInclusion

patron, soit leur équipe, leurs collaborateurs, soit dans leur équipe, à manager. Donc c'est quelque chose qui est pour nous important, c'est de parler à l'ensemble des étudiants et pas que ceux qui sont déjà en situation handicap.

Frédéric Cloteaux : Puis l'idée peut être d'ailleurs reprise par vous, écoles, pour la suggérer aux entreprises partenaires, pour la réappliquer. Aurélie.

Aurélié Delvalée : Je voulais répondre à la question d'Honorine sur : comment on fait le transfert de l'école aux entreprises en termes d'aménagement ? Première chose sur le sujet matériel, puisque tu parlais de matériel. Quand un étudiant est en alternance, de toute façon, il va falloir dupliquer le matériel le plus souvent, donc là, il va falloir forcément doubler les demandes de financement, que ce soit du côté de l'entreprise, que même si l'entreprise est toute petite, elle peut prétendre au financement de l'Agefiph. Donc c'est important.

Nous, on informe aussi nos étudiants, c'est-à-dire que l'on a créé un guide d'information aux étudiants en situation de handicap, en recherche d'apprentissage, pour qu'ils puissent donner l'information, notamment aux petites entreprises qui n'ont pas de mission handicap, des dispositifs qui sont les leurs. C'est hyper chouette s'ils ont déjà leur contact Cap emploi qui va pouvoir se substituer à l'entreprise pour faire les demandes.

Dans le cas où c'est le passage de l'école au premier emploi en entreprise, il faut savoir que quand un CFA achète du matériel, c'est comme l'entreprise, quand elle l'achète et qu'elle bénéficie des financements, c'est le CFA et non la personne qui est propriétaire du matériel. Par contre, je ne sais pas si vous l'avez vu sur le volet entreprise, l'Agefiph a créé une espèce de convention, une possibilité à ce que si je suis salarié, que je passe d'une entreprise A à une entreprise B, il puisse y avoir une convention entre les deux entreprises pour un transfert de l'aménagement de poste matériel.

J'émets l'hypothèse, mais je ne l'ai pas vérifié, qu'il puisse y avoir ce même type de convention entre un CFA et une entreprise qui accueille le jeune à la fin de ses études. Une convention qui fait que l'Agefiph ne pourra, à mon avis, jamais s'opposer à ce dispositif, puisque ça fait faire des économies énormes en termes de matériel.

Par contre, je pense aussi qu'il faut se replacer sur les typologies de handicap que nous avons dans nos écoles, et je ne sais pas si les autres CFA sont dans la même circonstance que moi, mais les aménagements matériels sont finalement assez anecdotiques en termes de volume par rapport aux aménagements organisationnels, aux aménagements managériaux. Quand je dis manageriaux en entreprise, c'est-à-dire de comment on interagit et on manage un étudiant qui a des besoins spécifiques.

C'est là où quand tout à l'heure, on terminait notre atelier, qu'on a été squeezé, où je parlais du mode d'emploi de l'étudiant. Ce n'est pas facile à faire, il faut de l'expertise, et que moi, par exemple, dans mes écoles, je n'ai pas toujours des référents qui ont l'expertise suffisante pour amener l'étudiant dans cette réflexion-là. Et c'est peut-être plutôt un relais au niveau relation entreprise, la réflexion est encore complètement au stade de chantier. N'empêche que la question est de savoir, de guider l'étudiant à faire une espèce d'autofiche. Je me demande si je ne vais pas même physiquement créer cette fiche, avec la case de : « Je suis hyper compétent. » Ces endroits-là, sans aménagement, sans aide, sans rien. « Je suis hyper compétent sous réserve de... », et là, de l'aider à lister, et que ce soit matériel, organisationnel ou en termes d'accompagnement managérial, selon ce qu'il a besoin.

Frédéric Cloteaux : Ça, c'est transférable.

#ManifesteInclusion

Ya-Fang De Moya : Voilà. Et cette troisième case qui serait : « Là, je suis dans l'impossibilité. » Et le : « Je suis dans l'impossibilité. » n'aura peut-être aucune interaction sur le poste qu'il vise à occuper, mais au moins, il a passé l'information, ou c'est en binôme ou c'est, je ne sais pas. Cette lucidité-là, cette maturité qu'on amènerait comme réflexion à l'étudiant, elle ne sera peut-être pas abouti à la sortie d'une école. Comme disait Céline tout à l'heure, ça va vraiment dépendre aussi du poste qu'il vise à occuper dans l'entreprise. Donc, il va y avoir une variation, mais de lui ouvrir cette réflexion.

Je pense que pour nous CFA, c'est un job à faire, peut-être justement en relation avec le tuteur de l'étudiant pendant son apprentissage, s'il est en apprentissage, mais on pourrait créer, on pourrait imaginer avec le manifeste tous ensemble, créer un prototype de cet outil du mode d'emploi de son auto-mode d'emploi. Attends juste, je finis mon idée parce que sinon je vais la perdre.

Toujours dans la philosophie qui est la vôtre, dans tout ce que j'entends dire qui est, on s'adresse à 100 % des étudiants et pas strictement la situation de handicap. Nous, on fait de la sensibilisation auprès de tous les étudiants, de toutes nos écoles, et j'amorce cette idée de mode d'emploi et je la généralise. Parce que quand on parle aussi des principes d'accessibilité universelle, je pense que c'est hyper intéressant d'amener les étudiants à se poser la question, quels qu'ils soient, parce que savoir comment on fonctionne et dans quel environnement on est le plus performant, ça ne concerne pas seulement le handicap. Je pense que c'est aussi un levier de réflexion pour normaliser le fait que faire son mode d'emploi n'est pas que strictement en handicap.

Frédéric Cloteaux : Et d'interrogation, ce qui n'est pas plus mal.

Nathalie Leprat : Il faut dire que ce travail est déjà engagé, pour vous dire juste, il est engagé par la DGEFP. C'est pour ça que je me permets de vous couper, parce que c'est un travail qui est déjà lancé depuis Caroline Dekerle qui vient de reprendre la direction générale de l'Agefiph, était avant la conseillère d'Olivier Dussopt. On a travaillé ensemble sur ce qu'on a appelé le sac à dos, à l'époque que, en fait, tout ce qui concerne les aménagements soient attachés à la personne pendant tout son cursus : cursus scolaire, cursus professionnel, cursus formation.

Donc, ce travail est en train de se mettre en place, et justement, avec un raisonnement qui est un raisonnement, c'est quel est mon besoin ? Ça, c'est vraiment le switch qu'on doit tous faire sur le handicap, ce n'est pas quelle est ma difficulté, mais quel est mon besoin par rapport à un environnement. On est en situation de handicap par rapport à un environnement, et donc effectivement, toutes les situations ne me demandent pas de mettre en place une compensation.

Ce travail est à l'œuvre actuellement avec la DGEFP pour que les personnes puissent pouvoir mobiliser leurs entreprises ou leur école avec cette cartographie de voilà mon besoin. Donc ça, c'est au travail au niveau de l'État, parce que c'est un véritable besoin pour toute la vie, de pouvoir le mobiliser quand on en a besoin. C'est vers ça qu'on ira si on veut que ça soit transférable sur toute la vie d'une personne, entre l'école et l'entreprise.

Christian Coquart : Il y a Fyntha qui lève la main.

Frédéric Cloteaux : Fyntha, on t'a volé ton tour à deux reprises, donc c'est à toi.

Fyntha Parant : Je voulais juste répondre à Honorine, mais merci Aurélie, parce que la majorité de ce que je voulais dire, tu l'as dit et je voulais juste compléter, parce qu'on en a aussi beaucoup parlé, nous, dans le groupe dans lequel j'étais, sur cette fiche. On a parlé de ça, que la personne soit en capacité de réfléchir sur ses besoins, et je voulais parler aussi d'un acteur qui est essentiel pour nous,

#ManifesteInclusion

entreprises, c'est le médecin du travail. C'est que la personne arrive avec cette fiche-là, on lui fait son rendez-vous avec le médecin du travail qui nous permettra à nous à de transposer pour l'entreprise les adaptations dont la personne a besoin.

Certes, les aménagements techniques sont plus simples, mais nous, on fait aussi des aménagements organisationnels, on fait aussi des aides humaines. Donc les entreprises ont aussi la possibilité de mobiliser des aides vis-à-vis de l'Agefiph pour des aménagements techniques, des aménagements organisationnels, et également des aides humaines et on le fait pour nos apprentis.

Frédéric Cloteaux : Christian, il va falloir conclure. Je vais te laisser.

Christian Coquart : Ce qui est bien, c'est qu'on a une bonne check-list de choses à faire.

Frédéric Cloteaux : Oui, on a un sac à dos qui se remplit aussi.

Christian Coquart : Et c'est vraiment ce qu'on voulait. Parce qu'on voulait vous avoir et que ça ne soit pas qu'entre nous à chaque fois, donc c'est super. Merci beaucoup. Si vous êtes d'accord, si vous n'êtes pas d'accord, dites-le-nous maintenant, c'est qu'on fasse un petit mail avec les noms et les adresses de chacun. Parce que je pense qu'il y a plein de choses à savoir, plein de choses à croiser. Si vous êtes d'accord, pour commencer, ce petit groupe, ce petit réseau de gens qui sont directement concernés, directement aux acteurs. Dites-nous si vous n'êtes pas d'accord et on ne vous mettra pas dans la liste.

Merci beaucoup. On va essayer de refaire ça. L'idée, ce qu'on vous propose, c'est d'ici peut-être entre la SEEPH qui est le 3 décembre ou juste après, c'est de vous refaire une petite invitation pour faire un peu un bilan, de dire voilà comment nous, on a analysé, et quels sont les chantiers qu'on va prendre en premier, sachant qu'on a encore un autre workshop la semaine prochaine.

Donc si vous êtes d'accord, on vous fixera un petit rendez-vous pour vous faire le débrief de l'ensemble des groupes, et parallèlement aussi, vous faire le débrief d'une petite étude qu'on mène depuis deux ans. Un petit questionnaire, peut-être que certains d'entre vous y ont répondu, ou certains d'entre vous ont répondu, un petit questionnaire pour voir comment ça évolue, les besoins, comment les entreprises, les besoins d'entreprises, les besoins d'écoles évoluent. C'est notre petit baromètre. Donc faire ces trois minutes, absolument, dans trois minutes, c'est fini.

Donc l'idée, c'est ça. Si vous êtes d'accord, on transmet vos coordonnées. Si vous êtes d'accord, on se fixe un petit point pour vous faire le feedback de tout ce qu'on a, des chantiers, puis ça sera un moment d'échange. Merci parce que c'est vraiment ce qu'on voulait, c'est un moment d'échange. Je pense qu'on pourrait y passer la journée parce qu'il y a plein d'idées, il y a plein d'avis, il y a plein d'enseignements.

Frédéric Cloteaux : Je reprends en physique et on passera la journée.

Christian Coquart : C'est super. J'espère que ça vous a plu à vous aussi de participer à ça. Ça change des webinaires. Merci beaucoup à toutes, à tous, et on va s'améliorer sur la technique, c'est promis.

Frédéric Cloteaux : On va demander la baguette magique. Merci beaucoup, bonne journée. On se retrouve, comme l'a dit Christian, d'ici décembre peut-être pour ce débrief.

Christian Coquart : Oui, parce qu'il y a la SEEPH, je pense qu'on est tous un peu chargés pendant la SEEPH. Il y a la journée du 3 décembre, que ce ne soit pas un rendez-vous dans six mois, mais dans un mois ou deux.

#ManifesteInclusion

Frédéric Cloteaux : Ça marche. Bonne journée. Bon appétit pour ceux qui vont déjeuner.

Christian Coquart : Bonne journée. Merci beaucoup. C'est super.