

COMMUNIQUE DE PRESSE - 3 juin 2022 -

Le Manifeste Inclusion a remis ce jour les Trophées de l'Entreprise Inclusive 2022 lors de l'Inclusiv'Day, le rendez-vous des entreprises inclusives et des innovations sociales à Paris la Défense Arena.

Organisé pour la seconde année consécutive par des entreprises pour les entreprises, sous le haut patronage du Secrétariat d'Etat en charge des personnes handicapées et en partenariat avec l'Inclusiv'Day, le Trophée de l'Entreprise Inclusive a vocation à valoriser les initiatives innovantes et inspirantes des entreprises qui s'engagent pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Avec ces trophées, le Manifeste Inclusion souhaite mettre en lumière ceux qui sortent des conformismes, mobilisent leurs équipes dans le but de dépasser les handicaps, d'en faire autant d'atouts et ainsi de favoriser l'intégration des personnes dans le tissu économique et productif.

Le jury 2022 était composé du Groupe Les Echos - Le Parisien, des entreprises lauréates 2021 (Microsoft, VINCI, Recyclea, STEF et Capgemini), et d'associations partenaires (Agefiph, Fiphfp, Arpejeh, Unea et la Fondation pour l'Audition).

Parmi différents critères de sélection, le jury a porté une attention toute particulière aux projets qui, dans leur contexte, lui paraissent les plus porteurs d'emploi (direct ou indirect) pour les personnes en situation de handicap.

Le jury a ainsi décerné 6 trophées aux entreprises suivantes :



- Catégorie **Inclusion des jeunes** : **Schneider Electric** pour son programme d'alternance pluridisciplinaire
- Catégorie **Innovation en matière de recrutement** : **Centre Hospitalier Anancy Genevois** pour sa Préparation Opérationnelle à l'Emploi (PEO) gestionnaire de l'information médicale
- Catégorie **Innovation en matière d'accessibilité** : **Orange** pour son Visa accessibilité
- Catégorie **Maintien dans l'Emploi** : **Nestlé** pour son Observatoire Maintien, outil collaboratif d'innovation sociale
- Catégorie **Collaboration innovante avec le secteur adapté et protégé** : **AAZ** pour la relocalisation de la fabrication de ses tests médicaux
- **Coup de cœur du jury** : **InformaTruck** pour son service itinérant de dépannage informatique

Vous pourrez découvrir plus en détail les initiatives des 6 lauréats ci-dessous.

- INITIATIVES DES LAURÉATS 2022 -



Pour favoriser l'inclusion d'alternants en situation de handicap et sécuriser les parcours, Schneider Electric a mobilisé l'ensemble des acteurs du groupe. Leur réflexion a permis la mise en œuvre d'un parcours structuré et structurant. Déployé au travers d'une démarche d'amélioration continue, il s'appuie sur une démarche pluridisciplinaire : personne en alternance, manager service santé, RHBP et Centre de formation. La Mission Handicap est présente à chaque étape du processus de recrutement et dans ce cadre, elle a mis en place un parcours d'intégration avant, pendant et après, adapté à chaque situation. Dès que l'embauche est confirmée et en amont de l'arrivée de la personne, la Direction santé évalue l'aptitude au poste, les besoins globaux d'aménagement et de compensation de la situation de handicap. Au plus tard 3 mois après l'embauche, l'ensemble des acteurs concernés évaluent la situation de travail et s'assurent que tout a été mis en place au sein de l'entreprise pour permettre au collaborateur de tenir son poste dans les meilleures conditions possibles.

À ce jour, 100% des alternants en situation de handicap vont au bout de leur projet de formation, avec un taux de réussite de 95% aux examens. Un tiers d'entre eux poursuivent leur projet de formation ou leur expérience professionnelle dans le cadre d'un contrat CDI, CDD ou intérim chez Schneider Electric.



Afin de favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) sur les métiers en tension de gestionnaire de l'information médicale (AMA, AGA), le Centre Hospitalier Anancy Genevois (CHANGE) a lancé en 2020, 2021 et 2022 une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE). Celle-ci a permis le recrutement de 15 DEBOE ainsi que le reclassement et l'évolution de 15 agents du Centre hospitalier rendus inaptes à leur métier du fait de problème de santé, devenus à leur tour BOE. Au terme de la POE de 400 heures, les DEBOE se voient proposer un Contrat Unique d'Insertion (CUI) de 6 mois. Au terme de ces 6 mois, c'est un CDD qui suit. Ainsi les DEBOE ont réalisé 1 an de contrat permettant un accès direct à la titularisation si les évaluations sont positives.

Par ces Préparations Opérationnelles à l'Emploi, le Centre Hospitalier a pu augmenter les effectifs de ces Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi et améliorer son taux d'emploi direct.



Afin de rendre l'entreprise plus ouverte au handicap et inclusive, Orange a mis en place fin 2020 un Visa Accessibilité pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à l'accessibilité numérique et les impliquer sur le sujet, quelle que soit leur fonction ou métier. Sous forme d'e-learning, en moins d'une heure, il offre à chacun les moyens d'agir au quotidien et adopter de nouveaux réflexes pour rédiger des mails, des documents, rendre toute communication accessible ou organiser des réunions avec des personnes en situation de handicap. Structuré au travers de 10 moments clés de la journée d'un salarié, ce Visa ludique et concret, aborde également les enjeux sociétaux et réglementaires de l'accessibilité numérique et les actions mises en œuvre dans l'entreprise. En parcourant le Visa Accessibilité, chaque salarié d'Orange devient acteur de l'inclusion numérique en adoptant au quotidien les bons réflexes. En France, plus de 2 500 salariés Orange ont obtenu leur Visa et face à cet engouement, celui-ci a été traduit en anglais pour être diffusé plus largement dans le Groupe présent dans près de 30 pays.



Afin de connaître et suivre sa population « Maintien dans l'emploi », Nestlé a créé en collaboration avec le cabinet Alinéa Conseil un observatoire spécifique et exclusif pour le groupe. Chaque année, une campagne de collecte de données est lancée par la Mission Handicap auprès des référents handicap. Celle-ci concerne l'ensemble des collaborateurs (10 000 personnes) avec une priorité sur les usines et la force de vente. Les données de santé, RH, de pénibilité et les actions menées sont compilées et permettent notamment de recenser les personnes dites fragiles, d'analyser les situations de handicap, les risques professionnels ou d'inaptitude puis de mobiliser les réflexions et aides adéquates pour solutionner voire anticiper ces risques. Les Observatoires existent depuis 2013 et sont renouvelés chaque année sans exception pour mesurer l'évolution de la situation. L'année 2021 a été particulièrement mémorable avec la participation de la totalité des sites industriels. A ce jour, plus de 675 collaborateurs handicapés ont bénéficié d'aménagements et/ou de compensations. L'Observatoire est devenu un véritable outil collaboratif permettant d'optimiser les réponses aux problématiques de maintien à l'emploi.

AAZ, PME et fabricant français, concepteur de tests et d'autotests de diagnostic depuis plus de 25 ans, a co-construit avec l'ESAT de Villiers-le-Bel (95), la filière Tech'air qui assure des prestations d'assemblage, de contrôle et de conditionnement de tests réalisées sous atmosphère contrôlée. Ensemble, depuis 6 ans, ils se sont engagés dans la localisation en France des différentes étapes de la chaîne de production des tests et autotests AAZ.

La filière Tech'Air est composée aujourd'hui de 11 ESAT et EA en Ile-de-France qui regroupent près de 400 travailleurs en situation de



handicap. Ceux-ci assurent le montage, l'assemblage, le conditionnement, le contrôle qualité des tests et autotests en alliant flexibilité et expertise. L'industrialisation de différentes étapes de production avec des automates adaptés aux travailleurs en situation de handicap est en cours d'implémentation.

Pendant la crise sanitaire, ils ont permis l'approvisionnement et la commercialisation de plus de 50 millions de tests et autotests COVID-19 vers les collectivités publiques (Ministères, Régions, Santé Publique France, centres de vaccination...) et près de 15 000 pharmacies françaises.



L'Informatruck est un réseau de camion-ateliers itinérants et autonomes qui combat l'exclusion numérique en ruralité par l'inclusion de personnes handicapées éloignées de l'emploi. En cours de labellisation ESS / ESUS, la société vise à lancer la 1^{ère} franchise française 100% composée de travailleurs handicapés. Chaque collaborateur est formé et accompagné pour devenir « handi-preneur », chaque camion est autonome et modulaire pour s'adapter au handicap de son technicien-conducteur, appelé Tech'Trucker.

Actuellement 3 tech'truckers et 1 directeur ont été recrutés dans le milieu du handi-entreprendre. D'ici 5 ans, l'objectif est d'avoir 40 tech'truckers, 120 tech'truckers franchisés, 2 mécaniciens et 5 personnels administratifs.

Au-delà de ces 6 initiatives récompensées, les candidatures aux Trophées de l'Entreprise Inclusive ont fait émerger une véritable richesse de projets, qui méritent d'être partagés.



Afin d'essaimer et d'inspirer des acteurs toujours plus nombreux, le Manifeste Inclusion les publiera prochainement dans **sa bibliothèque d'initiatives inclusives**, (accessible à tous sur son site internet), aux côtés des initiatives des candidats 2021.

- POUR ALLER PLUS LOIN -

A propos du Manifeste Inclusion

La mission du Manifeste Inclusion est de mobiliser les dirigeants d'entreprise afin d'engager leurs organisations et leur environnement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Convaincue que l'emploi est un vecteur d'inclusion, l'association œuvre pour intégrer chacun avec ses différences dans la vie économique et faire de cette diversité une véritable force. Ses objectifs : faciliter l'échange d'expériences, de bonnes pratiques et d'initiatives novatrices ; créer des synergies entre les opérateurs institutionnels, associatifs et le monde des entreprises.

Aujourd'hui une centaine d'entreprises de tous secteurs ont signé le Manifeste Inclusion et rejoint l'association. Ensemble, osons l'inclusion et faisons bouger l'emploi des personnes en situation de handicap !

Les 10 engagements du Manifeste Inclusion

1. L'accueil des élèves handicapés dans nos entreprises, dès le stage de 3ème, pour leur permettre d'imaginer clairement un futur professionnel et d'orienter leurs études.
2. L'accès des élèves et étudiants handicapés au monde de l'entreprise notamment par la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise.
3. L'accès à l'entretien de recrutement pour toute candidature de personnes handicapées ayant le profil et les compétences pour tous les postes disponibles.
4. La mise en œuvre régulière d'actions internes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard des personnes handicapées.
5. La mobilisation de tout nouveau collaborateur autour des enjeux du handicap en entreprise lors de son accueil et de son parcours d'intégration.
6. L'optimisation de l'accès aux outils d'entreprise, notamment numériques, aux personnes en situation de handicap.
7. L'intégration de « l'accessibilité numérique » dans la conception des schémas directeurs des systèmes d'informations, et le développement des solutions numériques.
8. Le développement des engagements économiques avec les Entreprises Adaptées, les Etablissements Spécialisés d'Aide par le Travail et les Travailleurs Indépendants Handicapés dans le but de leur confier des commandes et des missions de sous-traitance répondant à nos exigences de qualité.
9. Le développement de passerelles avec les entreprises adaptées et ESAT afin de permettre l'intégration de personnes handicapées dans toutes les entreprises.
10. L'intégration de critères sociaux relatifs au handicap et à l'inclusion dans les appels d'offre et les prérequis pour y souscrire, afin d'engager l'ensemble de nos partenaires dans cette approche inclusive.

A propos de l'Inclusiv'Day

Inclusiv'Day est le rendez-vous des entreprises inclusives et des innovations sociales. Il a pour mission d'accompagner les entreprises dans le recrutement, le management, les achats et la sous-traitance responsable, pour l'insertion des publics en situation de fragilité vis-à-vis de l'emploi. Cette journée unique est conçue comme un lieu de réflexion, de partage de bonnes pratiques et de formation.