

**COMMUNIQUE DE PRESSE**

Paris, le 12 octobre 2023

Emploi & handicap

**Le Trophée de l'Entreprise Inclusive récompense 3 initiatives innovantes et engagées pour l'emploi de collaborateurs en situation de handicap : la Manufacture Générale Horlogère, le groupe La Poste, et la Ville de Suresnes ; ainsi qu'un coup de projecteur de l'association sur le partenariat Nespresso pour Café Joyeux**



Ce mercredi 11 octobre 2023 à Paris, dans le cadre de la 1<sup>ère</sup> Soirée des Dirigeants Engagés, le Manifeste Inclusion a mis à l'honneur les entreprises et collectivités les plus innovantes et inspirantes pour l'emploi de collaborateurs en situation de handicap. Mobilisant 100 dirigeants français, des mondes privés et publics, cet événement organisé en collaboration avec le Groupe AEF Info et sous le haut patronage du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, en partenariat avec LVMH, EY, Onepoint et ENGIE, a distingué la Manufacture Générale Horlogère, le groupe La Poste, la Ville de Suresnes et Nespresso France pour Café Joyeux dont les expérimentations ont valeur d'exemplarité. Objectif : passer ensemble du Manifeste à l'Action, et faire bouger les lignes de l'inclusion dans l'économie et l'emploi.

## 100 décideurs de premier plan et l'écosystème français des associations mobilisées pour l'emploi des personnes en situation de handicap, réunis par Jean-Pierre Letartre et Christian Sanchez, co-fondateurs et présidents du Manifeste Inclusion

La première Soirée des Dirigeants Engagés, organisée autour de la cérémonie du Trophée de l'Entreprise Inclusive, a été la scène d'échanges et d'interventions inspirantes de la part de décideurs des mondes publics et privés parmi lesquels :

**Olivier Dussopt**, Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, avec le soutien de **Fadila Khattabi**, Ministre déléguée chargée des Personnes handicapées auprès de la Ministre des Solidarités et des Familles,

**Sophie Cluzel**, Membre d'honneur du Manifeste Inclusion et ancienne ministre en charge des personnes handicapées (2017-2022), **Claude Chirac**, **Chantal Gaemperle**, Directrice des Ressources Humaines et Synergies du Groupe LVMH,

**Stéphane Meunier**, Directeur Talent Acquisition de Onepoint, **Philippe Wahl**, Président-Directeur général du groupe La Poste, **Guillaume Chesneau**, Président de Nespresso France, **Yann Bucaille-Lanzerac**, fondateur et dirigeant du Café Joyeux, **Guillaume Boudy**, maire de Suresnes

Des interventions inspirantes pour les dirigeants engagés au sein du Manifeste Inclusion comme **Hervé Navellou** (Président L'Oréal France), **Patrick Pouyanné** (PDG TotalEnergies), **Corine de Bilbao** (Présidente Microsoft France), **Véronique Courtois** (Présidente Parfums Christian Dior), **Pierre Louette** (PDG Groupe Les Echos – Le Parisien), **Gilles Barbier** (Handicap.fr), **Guislain Westelynck** (FEDERATION FRANÇAISE HANDISPORT), **Huges Defoy** (AGEFIPH), **Luc Gateau** (UNAPEI), **Jean-François Dufresne** (Vivre et Travailler autrement) ...

*« Le taux de chômage des personnes en situation de handicap se maintient au double de la population nationale. Tous les acteurs concernés, au premier rang desquels les entreprises, doivent se mobiliser pour inverser cette tendance. Il faut dépasser la contrainte de l'obligation d'emploi pour consacrer l'inclusion comme l'un des éléments contribuant à la stratégie et à la performance de l'entreprise. En signant le Manifeste Inclusion fin 2019, 100 dirigeants d'entreprises ont impulsé ou confirmé l'engagement effectif de leur organisation pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie économique. Ils en attendaient des actions concrètes, innovantes, massifiables. 4 ans plus tard, nous disposons d'une bibliothèque de nouvelles pratiques qui font bouger les lignes et nous invitent à poursuivre cette dynamique. La 1<sup>ère</sup> Soirée des Dirigeants Engagés autour de la remise du Trophée de l'Entreprise Inclusive met en lumière les plus emblématiques de l'année. De quoi s'inspirer entre pairs, et mesurer les marges de progrès qui subsistent et que nous devons, avec modestie, mais aussi avec détermination, exploiter avec une même ambition sociale. »*

**Jean-Pierre Letartre et Christian Sanchez**, Co-présidents du Manifeste Inclusion

## Le Trophée de l'Entreprise Inclusive remis à 3 lauréats en 2023 : la Manufacture Générale Horlogère, le groupe La Poste, et la Ville de Suresnes ; ainsi qu'un coup de projecteur de l'association sur le partenariat Nespresso pour Café Joyeux

**Le Trophée de l'Entreprise Inclusive est organisé chaque année depuis 3 ans, entre pairs, par les entreprises pour les entreprises et est ouvert à tous les employeurs privés et publics.**

Au-delà des projets primés, les initiatives les plus emblématiques de chaque édition sont valorisées, publiées sur le site du Manifeste Inclusion sous formes de fiches descriptives, dans le but de favoriser l'essaimage et le partage d'expérience.

Pour découvrir cette bibliothèque de bonnes pratiques :

<https://www.manifesteinclusion.org/trophees-de-lentreprise-inclusive/bibliotheque-des-initiatives/>

# La Manufacture Générale Horlogère

– Concept Eco Tempo

Trophée de l'innovation en matière d'emploi



## La Manufacture Générale Horlogère (MGH) donne un nouveau tempo à l'emploi solidaire et inclusif

Fondé par Jean-Luc Bernerd, le Groupe MGH est présent depuis plus de 30 ans dans le paysage horloger français. La société, basée à Lectoure dans le Gers (32), est spécialisée dans la production et dans la distribution de produits horlogers : montres, bracelets de montres, pendules et réveils. Depuis 2010, la Manufacture Générale Horlogère accompagne Eco Tempo, un concept unique et innovant de collecte et de recyclage des montres et des bijoux. Son objectif ? Créer une économie circulaire et solidaire, employant et formant des personnes en situation de handicap et d'insertion professionnelle.



Eco Tempo collecte ainsi partout en France les déchets auprès des professionnels et des particuliers. Après démantèlement et tri, chaque composant et matériel est nettoyé, contrôlé, puis recyclé ou remis en état de fonctionnement afin de créer de nouvelles montres uniques, de seconde vie, assemblées par le personnel de l'Entreprise Adaptée (EA) AGOREA, intégrée dans les locaux de la MGH.

Le personnel en situation de handicap y est formé et accompagné par des horlogers qualifiés et passionnés. Chaque poste de l'EA est adapté aux besoins des collaborateurs, notamment ceux en charge de l'assemblage des montres qui nécessite beaucoup de dextérité, d'application et de patience. De nombreuses compétences et un savoir-faire désormais reconnu qui peuvent leur ouvrir des postes spécifiques, dans l'industrie aéronautique par exemple.

Vecteur d'inclusion sociale, le concept Eco Tempo a un triple impact : environnemental, social et économique.

Depuis 2010, plus de 40 tonnes de montres et bijoux ont déjà été collectées et traitées. Fort de ce succès, le groupe a équipé un atelier dans une IME basée à Auch et souhaite maintenant exporter le concept dans d'autres pays intéressés.

# Le groupe La Poste

– Groupe de Postiers testeurs

Trophée de l'innovation en matière d'accessibilité



## Le groupe La Poste invite ses collaborateurs en situation de handicap à tester et co-designer ses nouveaux produits et services pour les rendre accessibles à tous.

### Quand le handicap fait rimer différence & performance !



Acteur économique de premier ordre sur le territoire français, 1<sup>er</sup> employeur de France après l'Etat avec 238 000 collaborateurs, le groupe La Poste est également le 1<sup>er</sup> employeur de personnes handicapées en France avec plus de 14 000 postiers en situation de handicap, soit un taux d'emploi de 8,77% en 2022. Convaincu que la différence est source de performance,

le groupe La Poste a mis en place en 2022 une opération innovante : faire de ses postiers en situation de handicap les testeurs de ses nouveaux produits et services, pour améliorer leur accessibilité pour le plus grand nombre.

Afin de rendre ses services et produits plus accessibles, le groupe La Poste a proposé à ses 14 000 postiers en situation de handicap de devenir "testeurs".

700 d'entre eux, issus de toutes les branches du groupe et de toute la France, se sont portés volontaires et ont accepté d'indiquer leur type de handicap.

Un protocole de test a été co-construit avec les chefs de produits, les référents handicap et accessibilité et les postiers testeurs en situation de handicap.

Ce protocole a été mis en place avec la direction chargée de digitaliser les processus RH de l'entreprise et une direction marketing. Il est dorénavant au service des différentes directions de l'entreprise afin de tester les nouvelles solutions à destination des clients internes et externes et de vérifier qu'elles sont réellement faciles à utiliser par tous.

En embarquant conjointement les directions marketing et RH du groupe, l'initiative a créé une dynamique positive autour du handicap et changé le regard sur les postiers en situation de handicap en montrant qu'ils pouvaient être des apporteurs d'affaires.

## A Suresnes, l'emploi inclusif, fruit d'un impressionnant jeu collectif

Située en Ile-de-France dans les Hauts-de-Seine, la collectivité de Suresnes compte 1 056 agents. La place de l'inclusion est primordiale et s'appuie sur un accord signé avec les partenaires sociaux en 2019 sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de la Ville.



En 2012, la ville de Suresnes a été choisie pour participer à l'expérimentation européenne Leonardo Univers Emploi. Son but : aider des étudiants en situation de handicap à conjuguer réussite universitaire et insertion dans la vie professionnelle, en faisant parrainer ces jeunes par des salariés d'entreprise. Cette expérience n'avait pas vocation à être reconduite, mais la Ville – seule collectivité territoriale participant au dispositif – a considéré qu'il était de sa responsabilité sociétale de la pérenniser. Consciente du défi que représente la recherche

d'emploi pour les jeunes en situation de handicap, elle a souhaité leur apporter un appui concret, tout en leur offrant des opportunités de stages ou d'emplois.

Depuis 10 ans, elle a ainsi créé chaque année une nouvelle promotion d'Objectif Emploi, son programme d'insertion, comptant entre 60 et 85 binômes.

Le dispositif implique tous les services de la ville et dispose d'une chaîne importante de partenaires variés (associations comme entreprises privées ou publiques). Leur objectif commun ? Ne pas « rogner les rêves » des étudiants mais leur permettre de prendre conscience de leurs forces pour se construire un avenir professionnel réaliste au regard de leur handicap, en adéquation avec leurs capacités et leur désir. Les référents accompagnent ainsi les étudiants dans leurs réflexions, leur préparation de lettre de motivation, d'entretien, leur recherche de travail...

Une démarche aujourd'hui largement récompensée : depuis la mise en place de ce programme, plus de 400 étudiants ont été accompagnés, 250 stages obtenus et 70 contrats (CDI ou CDD) signés. Le taux d'emploi de la Ville est quant à lui passé de 4,5% en 2012 à plus de 9%.

# Nespresso France pour Café Joyeux

## Joyeux

– Opération Nespresso pour Café Joyeux  
Coup de projecteur de l'association



### Un partenariat innovant pour briser le tabou du handicap mental et accélérer l'intégration en « milieu ordinaire »

Engagé depuis plus de 25 ans avec des entreprises adaptées, Nespresso France a souhaité innover avec un partenariat permettant de donner plus de visibilité au handicap et de contribuer à changer le regard de la société sur l'emploi des personnes en situation de handicap. L'entreprise a ainsi créé un partenariat avec Café Joyeux, famille de cafés-restaurants qui emploie des personnes en situation de handicap cognitif et mental, et a développé un café spécifique, vendu dans l'ensemble des canaux Nespresso France et chez Café Joyeux depuis juillet 2022.



Une partie des ventes est reversée à Café Joyeux avec l'engagement de créer sur un an 40 nouveaux postes d'équipiers joyeux au sein de la structure, soit l'ouverture d'environ 4 nouveaux Cafés Joyeux. Un partenariat socialement responsable, que l'entreprise souhaite inscrire dans la durée, avec des emplois créés en CDI.

En parallèle, Nespresso a mis en place des « Vis ma vie » - renommés « Vis ma Joie » pour l'occasion - entre les équipiers joyeux en situation de handicap et les collaborateurs Nespresso en boutiques, pour favoriser la découverte des métiers et des environnements respectifs. La démarche a permis de sensibiliser en interne comme en externe sur le handicap et a été accueillie avec beaucoup d'enthousiasme.

Repère : 0,5%, c'est la proportion de personnes présentant un handicap mental en France (sur 750 000 personnes) qui disposent d'un emploi.

# #ManifesteInclusion

## Le Manifeste Inclusion, 100 entreprises et organisations engagés pour l'emploi des personnes en situation de handicap



Depuis son lancement en 2019, le Manifeste Inclusion, association initiée par Sophie Cluzel, Jean-Pierre Letartre et Christian Sanchez, a joué un rôle crucial dans la mobilisation des dirigeants d'entreprises pour engager leurs organisations et leur environnement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

En France, même si le taux de chômage des personnes handicapées a tendance à régresser, passant en 5 ans de 19% à 13%, il reste presque deux fois plus élevé que dans

le reste de la population active. La mission est simple ; contribuer au changement de notre société par l'emploi incluant les différences de chacun. En collaboration étroite avec l'écosystème du handicap, Manifeste Inclusion oriente et conseille l'ensemble des acteurs mobilisés.

C'est à travers ce Manifeste que les dirigeants d'entreprises s'engagent à mettre en œuvre des politiques volontaristes sur 10 axes structurants du Manifeste Inclusion : évolution des modes de recrutement, insertion professionnelle et accès des jeunes au monde du travail, engagement de collaborations novatrices avec les secteurs adaptés et protégés, intégration de l'accessibilité numérique et déploiement des politiques handicap dans les entreprises... avec un objectif : passer du Manifeste à l'Action !

Le Manifeste Inclusion ? 100 entreprises adhérentes, une quarantaine de partenaires de l'écosystème, 10 entreprises au comité de pilotage, des rencontres thématiques (sous forme de conférences ou webinaires), des événements fédérateurs comme le Café des Dirigeants Engagés, le Trophée de l'Entreprise Inclusive, ou encore la Soirée des Dirigeants Engagés... C'est également de nombreuses actions concrètes et innovantes initiées et portées par des équipes engagées, et une bibliothèque partagée de bonnes pratiques et expérimentations duplicables avec une ambition commune : « faire de la diversité une force ».



100

entreprises  
adhérentes



10

entreprises  
au comité de pilotage



40

partenaires  
de l'écosystème

Capgemini

dentsu

ENGIE

Groupe  
Les Echos  
Le Parisien

LVMH

pwc

SIEMENS

A

THE ADECCO GROUP

TotalEnergies

arpejeh

# La charte du #ManifesteInclusion

**Les signataires se sont engagés sur 10 engagements visant à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie économique.**

1

L'accueil des élèves handicapés dans nos entreprises, dès le stage de 3<sup>ème</sup>, 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 oeuvre 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'offres et les prérequis pour y souscrire, afin d'engager l'ensemble de nos partenaires dans cette approche inclusive.

61%

**des entreprises estiment avoir réalisé des progrès notables voire très significatifs dans l'intégration de critères sociaux relatifs au handicap et à l'inclusion dans leurs appels d'offres et prérequis pour y souscrire (engagement n°10).**

Schneider Electric a systématisé la présence de clauses inclusives dans ses appels d'offres. Ses partenaires IFM et Intérim sont évalués sur le respect de ces critères à la maille annuelle.

Universcience intègre les critères sociaux sous forme d'exécution afin d'en faire une obligation contractuelle dans le cadre des marchés.

99%

**des adhérents affichent une progression sur la mise en œuvre d'actions internes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et discriminations à l'égard des personnes en situation de handicap (engagement n°4).**

Klesia a accueilli en 2021 le 1<sup>er</sup> Café Joyeux en entreprise. Ce partenariat a pour ambition de rendre le handicap visible et de favoriser la rencontre en proposant du travail en milieu ordinaire, à des personnes en situation de handicap.

97%

**des entreprises interrogées déclarent une amélioration de l'accès à l'entretien d'embauche à tous les candidats en situation de handicap (engagement n°3).**

De nombreuses entreprises : Nestlé, Bouygues, La Française des Jeux, Hachette, PwC, STMicroelectronics, Accor, Urssaf Caisse Nationale, etc. participent au Salon digital Hello Handicap qui permet aux recruteurs de recevoir en entretien toutes personnes en situation de handicap ayant le profil et les compétences pour les postes recherchés.

L'accord handicap de Safran prévoit de prioriser l'embauche de candidat en situation de handicap, lorsque deux candidats à compétences égales sont présélectionnés.

## CONTACTS PRESSE :

**MOT  
COMPTE  
DOUBLE**

**Agence Mot Compte Double**

Alexandra Breyne – [abreyne@motcomptedouble.fr](mailto:abreyne@motcomptedouble.fr) – Tel. 06 30 80 90 17

Pénélope Lefebvre – [plefebvre@motcomptedouble.fr](mailto:plefebvre@motcomptedouble.fr) – Tel. 06 47 11 43 10

## A propos de notre partenaire AEF INFO

AEF info est un groupe de presse professionnelle numérique et organisateur d'évènements. AEF info produit tous les jours une information de haute qualité qui mobilise une équipe de 80 journalistes spécialisés permanents à Paris et en régions. C'est un outil de travail, d'aide à la décision, d'information et de documentation utilisé tous les jours par plus de 20 000 professionnels et 2 000 organisations abonnées (médias, institutions, collectivités territoriales, entreprises, fédérations, syndicats, associations). 5 SERVICES D'INFORMATION, 18 DOMAINES ET 2 HEBDOS Les cinq services d'information spécialisés d'AEF info diffusent (Social RH, Enseignement Recherche, Développement durable, Habitat & urbanisme, Sécurité Globale) à leurs abonnés un service d'information continue par courrier électronique et via l'application mobile. Être abonné à ces services, c'est avoir l'assurance d'être informé rapidement, précisément et objectivement des faits essentiels.

Plus d'info sur : [aefinfo.fr](http://aefinfo.fr)