

Soirée des Dirigeants Engagés

#ManifesteInclusion

Du Manifeste... à l'Action
Inclusion du Handicap dans l'Entreprise

octobre 2023

Groupe AEF info est heureux de co-organiser la **Soirée des dirigeants engagés** et les **Trophées de l'entreprise inclusive**.

Le media de référence des dirigeants

AEF Info, le media des décideurs, fournit à ses lecteurs une information précise, réactive, pertinente et équidistante.

Nos domaines d'expertise :

- Social RH
- Développement durable & RSE
- Habitat et urbanisme, Ville Intelligente
- Sécurité globale
- Enseignement et recherche

Outil de travail et de veille pour les dirigeants, l'info est produite chaque jour par 80 journalistes permanents, avec un réseau de correspondants.



L'inclusion au cœur de nos événements

Nos événements associent acteurs publics et privés, et font avancer des sujets de société.

- **Jeunes d'Avenirs**, des services et des solutions pour favoriser l'emploi des 16-30 ans, en particulier des QPV en IDF et en région
- **Talents for the Planet**, le salon des formations, emplois et métiers à impact pour accélérer la transition écologique et sociétale
- **PRODURABLE**, le rendez-vous métier des acteurs de l'économie durable
- **Nouvelle Vie Pro**, depuis 10 ans sur la reconversion des actifs et 50+
- **Le Salon Postbac**, l'accès à une orientation de qualité pour tous

**Jeunes
d'Avenirs**

**TALENTS FOR
THE PLANET**



PRODURABLE



QUALITÉ FIABILITÉ NEUTRALITÉ ENGAGEMENT

www.aefinfo.fr

En signant le Manifeste Inclusion fin 2019, les dirigeants d'entreprises voulaient initier ou confirmer 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, des initiatives originales, des collaborations consistantes.

Les moyens mis en œuvre - groupes de travail collaboratifs, formations, partenariats, échanges sur les bonnes pratiques... - devaient s'ancrer dans le réel et tendre à la réalisation d'objectifs réalistes mais ambitieux.

4 ans après, où en sommes-nous ?

Les réalisations exposées dans ce livret témoignent d'une partie des actions concrètes et innovantes, initiées et portées par des équipes engagées, avec un souci d'efficacité qui est propre aux entreprises. Elles donnent également la mesure des marges de progrès qui subsistent et que nous devons, avec modestie, mais aussi avec détermination, exploiter.

Votre soutien régulièrement renouvelé et l'action de vos équipes nous ont été précieux. Ils nous invitent à poursuivre ensemble avec la même ambition sociale.

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

Sommaire

- P.4-5 > Actions du Manifeste Inclusion**
- P.7-9 > Bilan du questionnaire d'autoévaluation sur les 10 engagements de la charte**
- P.11-29 > Partage de bonnes pratiques observées en entreprise**

Un événement
organisé en
partenariat avec



LVMH

onepoint.
beyond the obvious



ENGIE

handicap.fr



Cadres



Présentation du #ManifesteInclusion



100

entreprises
adhérentes



40

partenaires
de l'écosystème



10

entreprises
au comité de pilotage

Capgemini

dentsu

ENGIE

Groupe
LesEchos
LeParisien

LVMH

pwc

SIEMENS

A

THE ADECCO GROUP

TotalEnergies

arpejeh

Des groupes de travail experts



Plus de 40 entreprises contribuent à des groupes de travail experts dont les thématiques évoluent au plus près des besoins des adhérents : accessibilité numérique, indicateurs-clés de performance, diversité des formes d'emploi, éducation et insertion des jeunes, internationalisation des politiques handicap, accès au crédit...

Un espace d'échange régulier réservé aux président(e)s signataires de la charte. Entre pairs et en présence d'un membre du gouvernement, ils partagent bonnes pratiques mais aussi éventuelles difficultés liées à la mise en oeuvre des 10 engagements de la charte au sein de leurs entreprises.



Trophée de l'entreprise inclusive

Créé en 2021, le Trophée de l'Entreprise Inclusive valorise les initiatives innovantes et inspirantes des entreprises qui s'engagent pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

(Plus d'infos page 11)

Et aussi...



Rencontres thématiques (conférences, tables rondes et webinaires)



Analyses, fiches pratiques et documents de synthèse



Bibliothèque de bonnes pratiques observées en entreprises

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^{ème}, 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.

Bilan du questionnaire d'autoévaluation sur les 10 engagements de la charte

82% des signataires ont répondu à un questionnaire d'autoévaluation des progrès accomplis sur les 10 engagements de la charte du Manifeste Inclusion depuis le lancement du mouvement il y a 4 ans.

Les résultats de ce sondage sont présentés ci-dessous, des progrès les plus significatifs aux plus modestes. L'autoévaluation est par nature subjective mais nous permet toutefois d'observer des tendances instructives et d'identifier les principales difficultés. S'agissant d'une mesure de progression observée dans des entreprises menant une politique volontariste d'inclusion des personnes en situation de handicap, de faibles progrès ne signifient pas nécessairement que l'engagement n'est pas largement tenu.

➤ Résultats classés par progrès les plus significatifs aux plus modestes

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^{er} 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.

81%

des signataires constatent un net progrès dans le développement des engagements économiques avec les Entreprises Adaptées et les ESAT dans le but de leur confier des commandes et missions de sous-traitance (engagement n°8).

Le groupe Assystem a noué un partenariat avec l'Entreprise Adaptée Emploi afin d'élaborer une solution numérique de gestion et logistique des visites médicales sur mesure. Il s'agit d'un enjeu clé pour ce groupe dont de nombreux collaborateurs travaillent quotidiennement sur des sites nucléaires.

Suez a élargi son partenariat avec l'EA de Marly et lui a confié la gestion de l'ensemble du cycle de vie des matériels de mobilité, depuis l'approvisionnement des fournisseurs jusqu'à la récupération et le recyclage du matériel en fin de vie. Cette prestation couvre les 25 000 utilisateurs chez Suez sur 2 000 sites en France et répond aux engagements environnementaux du groupe.

73%

des répondants déclarent que la mobilisation des nouveaux collaborateurs autour des enjeux du handicap en entreprise lors de leur accueil et de leur parcours d'intégration a également beaucoup progressé (engagement n°5).

BNP Paribas a lancé Ability, le réseau des extraordinaires. C'est une communauté d'entraide et d'écoute pour les employés touchés de près ou de loin par un handicap, ou en tant qu'aidant. Créé par et pour les collaborateurs, Ability agit en complément des structures pluridisciplinaires existantes au sein de l'entreprise.

68%

des adhérents affirment que l'accueil en stage, alternance et apprentissage est globalement beaucoup plus accessible aux lycéens et étudiants en situation de handicap. Ces progrès significatifs ne portent pas sur l'accueil des élèves de 3^{ème} pour lequel 58% des entreprises estiment n'avoir fait que des progrès modestes voire aucun progrès (engagements n°1 et 2).

Elior porte avec deux partenaires une passerelle handicap qui accompagne vers l'emploi des jeunes en situation de handicap en fin de prise en charge ULIS ou IME via des formations en cuisine qui leur permettent d'entrer en CAP Prestations et Services en Restauration. Depuis sa mise en place 30% des jeunes accompagnés sont toujours au sein d'Elior.

Air France accueille chaque année des stagiaires de 3^{ème} en présentiel et distanciel via son partenariat avec l'Arpejeh. Grâce au distanciel, le groupe a pu présenter aux élèves des espaces souvent réglementés et difficiles d'accès en présentiel comme les simulateurs d'avion ou les hangars de la maintenance.

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.

53%

des répondants ont réalisé des progrès appréciables sur l'optimisation de l'accès aux outils numériques dans l'entreprise. Et seulement 46% sur l'intégration de l'accessibilité numérique dans la conception des schémas directeurs des systèmes d'informations, et le développement de solutions numérique (engagements n°6 et 7).

NumerikEA et Simplon ont monté une promotion d'auditeurs en accessibilité numérique mis à disposition, via des contrats de prestations, aux entreprises partenaires (Microsoft, L'Oréal, Engie, TotalEnergies, onepoint...) pendant 12 mois et à l'issue de la formation.

Orange a créé un dictionnaire Signs@Work pour traduire et référencer en langue des signes des termes spécifiques aux métiers du numérique, alimenté par les équipes. La solution a été développée en OpenSource pour permettre à d'autres entreprises de s'approprier l'outil.

36%

des signataires développent des réelles passerelles avec les Entreprises Adaptées et ESAT afin de permettre l'intégration des personnes en situation de handicap dans les entreprises. Mais 31% d'entre eux n'ont fait aucun progrès (engagement n°9).

La totalité des projets IT de CGI avec le secteur adapté et protégé comprend la possibilité d'intégration directe de la personne chez CGI ou chez ses clients en accord avec les EA partenaires.

Le Groupe Randstad France réalise régulièrement des missions avec les ESAT Hors les murs au sein de ses établissements pour encourager l'immersion professionnelle. Tout comme Sofinord qui a également recours aux dispositifs d'emploi accompagné.

handicap.fr

LE 1^{ER} MÉDIA D'INFORMATIONS EN LIGNE SUR TOUS
LES SUJETS LIÉS AU HANDICAP ET À L'AUTONOMIE
DES PERSONNES HANDICAPÉES DEPUIS 2002

handicap.live

Toutes les images du handicap pour comprendre,
apprendre, s'informer, se cultiver, ressentir

*Hello*handicap

Le plus grand salon de recrutement
100% digital dédié aux travailleurs handicapés

OKhandicap

Le Jobboard le plus complet

www.handicap.fr



Trophée de l'entreprise inclusive

Édito

Créée en 2021, **le Trophée de l'Entreprise Inclusive valorise les initiatives innovantes et inspirantes des organismes qui s'engagent pour l'emploi des personnes en situation de handicap**. Il est organisé chaque année entre pairs, par les entreprises pour les entreprises et est ouvert à tous les employeurs privés et publics.

L'édition 2023 a été co-organisée avec le Groupe AEF info et sous le haut patronage du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion.

Au-delà des projets primés chaque année, il nous paraît indispensable de communiquer sur la richesse des initiatives recueillies à cette occasion. Celles-ci méritent d'être connues et essaimées pour inspirer tous les employeurs et favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans le tissu économique.

Nous avons ainsi créé en ligne une **bibliothèque de bonnes pratiques inclusives** et l'enrichissons des initiatives les plus emblématiques chaque année. Vous trouverez **quinze** d'entre elles **dans ce livret**, une **cinquantaine d'autres vous attendent sur notre site internet**.



www.manifesteinclusion.org

Initiative



LES POSTIERS TESTEURS Innovation en matière d'accessibilité

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 expérimenté 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 et offres 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.

Initiative



LES BIENFAITS DE L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE Innovation en matière d'accessibilité

L'accessibilité numérique est un vaste sujet : tout le monde en parle mais de quoi s'agit-il exactement ? Concrètement, comment intégrer ce concept dans les organisations et répondre aux nombreux enjeux de recrutement, maintien dans l'emploi et business qui en découlent ?

Régulièrement sollicité par les missions handicap, Philippe Trotin, Directeur Inclusion et Accessibilité Numérique de Microsoft, propose des accompagnements gratuits aux entreprises. Leurs objectifs ? sensibiliser les différents acteurs (tous les services étant concernés : mission handicap bien sûr mais également RH, communication et juridique...), identifier les solutions les plus adaptées à l'organisation (tous prestataires confondus), structurer une stratégie spécifique et former des formateurs en interne pour lancer une nouvelle dynamique. En 2022, il a ainsi réalisé 160 webinaires et formé près de 12 000 personnes dans des structures variées : PME, grands groupes, associations ou écoles.

En interne, tous les collaborateurs Microsoft ont un objectif d'inclusion et bénéficient de 3 jours par an de volontariat pour soutenir des projets de leur choix. En France, une soixantaine d'entre eux se sont mobilisés sur le sujet de l'accessibilité numérique.

Dans le monde, plus de 60% des salariés Microsoft déclarent utiliser au quotidien un outil d'accessibilité numérique : dictée vocale, lecture à voix haute, sous-titrage, transcription, filtre de couleurs... Des outils conçus à la base pour aider les personnes en situation de handicap (malvoyant, sourd, daltonien...), finalement utilisés par tous !

Microsoft est également très impliqué dans le groupe de travail « Accessibilité numérique » du Manifeste Inclusion qui rassemble une dizaine d'experts pour vulgariser le sujet et diffuser des bonnes pratiques à l'ensemble du réseau.

onepoint.

beyond the obvious

Associer intelligence humaine & technologique pour accompagner la transformation numérique des entreprises et des acteurs publics



Stratégie



Architecture IT



Data IA



Cybersécurité



**Product
management**



**Génie
informatique**



Cloud



Design



**Change
management**



Initiative



ALFII, LE RÉFLEX'OFFICE POUR TOUS Innovation en matière d'accessibilité

Pour répondre à des besoins internes, et faute de trouver une solution adaptée sur le marché, onepoint a développé un outil inclusif de réservation de postes de travail pour optimiser son organisation en flex office. Au cœur de ses préoccupations : assurer la possibilité aux collaborateurs en situation de handicap ou ayant des besoins spécifiques de s'organiser comme tous les autres, à savoir réserver un poste adapté à leurs besoins et travailler en équipe.

L'application web Alfii s'appuie sur une solution technique appelée « solver » ou gestionnaire de contraintes, configurable et évolutive en fonction de la politique RH menée par l'entreprise. Son algorithme permet non seulement d'automatiser et de garantir l'attribution du poste correspondant aux besoins spécifiques du collaborateur lors de sa venue sur site mais aussi de regrouper l'équipe autour du collaborateur ayant un poste aménagé. L'organisation en flex office et la gestion des postes aménagés sont désormais conciliables !

Alfii est déjà déployée et utilisée quotidiennement par 700 collaborateurs sur trois sites du groupe onepoint. Véritable vecteur d'inclusion, elle participe également à l'amélioration de l'accessibilité et de la qualité de vie au travail.

Initiative



EVELITY, APPLICATION DE GUIDAGE DANS UNE TOUR D'AFFAIRES **Innovation en matière d'accessibilité**

TotalEnergies construit actuellement à la Défense son futur siège qui accueillera 5 000 salariés en 2025. La question de son accessibilité a été un point d'attention crucial et l'idée d'une application de guidage s'est vite imposée.

Développée par la start-up Okeenea, la solution Evelity propose un guidage en autonomie sur smartphone via des balises bluetooth permettant une géolocalisation précise au sein du bâtiment. Une application gratuite à télécharger permet aux usagers en situation de handicap de se repérer et s'orienter selon leurs besoins avec un guidage tactile, vocal et visuel. Dans des lieux complexes, elle offre également une autonomie totale à toutes les personnes non familières des lieux : clients, prestataires, visiteurs...

Déjà déployée dans de nombreux lieux et services publics, Evelity n'avait cependant encore jamais été installée dans une tour d'affaires. La Mission Handicap a donc initié un pilote et un test grandeur nature sur certains espaces de la Tour Michelet à La Défense, en collaboration avec Okeenea et le groupe des salariés déficients visuels de TotalEnergies.

Cette 1^{ère} expérimentation d'Evelity dans une tour d'affaires a été très positive et a convaincu l'équipe projet de retenir une solution de téléguidage pour le nouveau siège. Pour TotalEnergies, cette innovation participe à ses enjeux d'inclusion et de diversité et démontre son utilité sociale collective, bénéfique à tous les salariés, clients et visiteurs.

En 2023, TotalEnergies a publié un guide « Tour du Monde du Handicap » prenant appui sur une étude interne des bonnes pratiques de ses filiales. Ils co-pilotent avec Capgemini le groupe de travail « Internationalisation des politiques handicap » du Manifeste Inclusion.

Initiative



SIMULATEUR DE FAUTEUIL ROULANT Innovation en matière d'accessibilité

En partenariat avec l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (USVQ) et le Centre de Ressources et d'innovation Mobilité Handicap (CEREMH), l'entité Réalité Virtuelle de EDF Lab Saclay a conçu un simulateur de fauteuil virtuel pour travailler sur l'accessibilité des bâtiments et la rééducation en fauteuil roulant.

Transportable et configurable, ce simulateur permettra également de sensibiliser et former les acteurs de l'urbanisme (architectes et maîtres d'œuvre notamment) mais aussi les entreprises et le grand public aux questions d'accessibilité. Il permettra de convaincre tout un chacun des besoins d'améliorer l'accessibilité en amont des projets de construction ou de rénovation par l'exemple concret.

Immergé en réalité virtuelle, l'utilisateur se retrouve en fauteuil roulant dans une scène 3D reconstituée d'un projet de bâtiment et peut ainsi le tester sans risque avant de le réaliser.

Aujourd'hui, le prototype est installé et utilisé par le CEREMH et l'USVQ.

LA PERFORMANCE DE L'ENGAGEMENT

Les performances de notre Groupe ne sont pas que financières. Elles rendent possible notre investissement au service du bien commun, en matière sociale, environnementale et culturelle. Portés par notre vocation qui est de Savoir Faire Rêver, nos 196 000 collaborateurs s'engagent tous les jours pour un avenir plus désirable.

AAA

POUR NOTRE LEADERSHIP EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE, RECONNU PAR LE CDP

10%

DE RÉDUCTION DE NOTRE CONSOMMATION D'ÉNERGIE ENTRE OCTOBRE 2022 ET OCTOBRE 2023



1,37

MILLION D'HECTARES D'HABITAT DE LA FAUNE ET DE LA FLORE PRÉSERVÉS OU RÉGÉNÉRÉS ENTRE 2021 ET 2022

1^{er}

RECRUTEUR PRIVÉ EN FRANCE**

39 000

JEUNES RECRUTÉS DANS LE MONDE*

213,7

MILLIONS D'EUROS D'INVESTISSEMENT EN FORMATION POUR NOS COLLABORATEURS*

12,9

MILLIARDS D'EUROS D'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS PAYÉS EN FRANCE SUR 10 ANS

110

SITES DE PRODUCTION ET D'ARTISANAT EN FRANCE*

84%

DE NOS ACHATS STRATÉGIQUES RÉALISÉS EN EUROPE*

33

ÉCOLES DE SAVOIR-FAIRE INTERNES ET 42 PROGRAMMES EXTERNES DE FORMATION AUX MÉTIERS DE LA CRÉATION, DE L'ARTISANAT ET DE LA VENTE

30

MILLIONS D'EUROS POUR LE LVMH HEART FUND, FONDS D'URGENCE DESTINÉ À NOS COLLABORATEURS

1

MILLION DE PERSONNES AIDÉES À TRAVERS PLUS DE 900 PARTENARIATS AVEC DES ASSOCIATIONS ET DES FONDATIONS AGISSANT POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL*

9,4

MILLIONS DE VISITEURS À LA FONDATION LOUIS VUITTON DEPUIS SON OUVERTURE

* En 2022.

** Classement de *L'Usine Nouvelle* du top 100 des entreprises de l'industrie et de ses services, prévisions 2023.

Vue de la Fondation Louis Vuitton

© AG Photographie.

775 670 437 R.C.S. Paris.

LVMH

LVMH.COM

Initiative

GUERLAIN

PROJET HUMAN Innovation en matière d'emploi

Le projet Human est né chez Guerlain d'un partenariat avec l'association Vivre Et Travailler Autrement (VETA) qui œuvre pour l'inclusion d'adultes autistes en entreprise.

Sensibilisé aux difficultés d'accès à l'emploi des personnes avec autisme sévère et au regard des postes compatibles dans ses ateliers de production, Guerlain a souhaité leur donner la possibilité d'intégrer une entreprise en CDI et d'évoluer en milieu ordinaire.

Grâce à un accompagnement de proximité et à une adaptation des postes de travail, ces personnes qui ne travaillaient pas peuvent désormais occuper des postes qui requièrent précision et minutie, au cœur du site de production.

En amont du projet, les équipes Guerlain ont été accompagnées et formées sur le terrain. Elles voient maintenant leurs collaborateurs autistes progresser au quotidien et l'impact sur la motivation de tous les collaborateurs est tangible. Le succès de leur intégration a permis de faire évoluer le regard sur le handicap au sein de l'entreprise.

A date, 4 collaborateurs autistes sont en CDI, un 5e mis à disposition par un ESAT devrait signer son CDI en début d'année prochaine et une 6e intégration est prévue en 2024. Parfum Christian Dior, Hennessy et Louis Vuitton ont prévu aussi des recrutements avec VETA.

Initiative

SIEMENS

CENTRE ÊTRE ET HANDICAP Collaboration innovante avec le secteur adapté et protégé

Initié par Siemens, le Centre Être et Handicap (CEH) est une expérience humaine inédite en entreprise, réelle passerelle entre le milieu protégé et le milieu ordinaire.

Depuis 2009, le CEH accueille des collaborateurs en situation de handicap psychique pour qu'ils puissent obtenir une expérience professionnelle valorisable sur le marché de l'emploi. Recrutés au sein d'un réseau d'EA et d'ESAT par le biais du Marché de l'Inclusion, ils travaillent au siège social de Siemens France en étroite collaboration avec l'ensemble de l'organisation, sur des outils métiers standards.

3 coordinatrices coaches et une cheffe de service veillent à leurs progrès et leurs besoins ainsi qu'à la qualité des prestations réalisées pour des « clients » internes, conformes aux exigences de l'entreprise. Elles sont soutenues au quotidien par des experts désignés au sein des collaborateurs en situation de handicap.

Maillon fort des actions RSE de Siemens en France, le CEH est un booster permanent de l'inclusion et transforme durablement l'organisation et ses pratiques managériales.

Depuis sa création, le CEH a accueilli plus de 860 collaborateurs et est désormais reconnu pour proposer une formation innovante, inclusive et diplômante avec 2 VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) réussies en 2023 et un taux de retour en milieu ordinaire de 10% en moyenne.

Dans la continuité du CEH, le projet « Nouveaux Collègues », groupement d'employeurs qui embauche des collaborateurs d'Entreprises Adaptées ou d'ESAT mis à disposition des entreprises, se développe en partenariat avec LVMH.

Initiative



CONVENTION NATIONALE AVEC LE GESAT **Collaboration innovante avec le secteur adapté et protégé**

En octobre 2022, Catherine MacGregor, Directrice Générale d'ENGIE, a signé une convention nationale avec le Réseau Gesat, qui représente en France 2 250 ESAT et Entreprises Adaptées. Son objectif : faciliter l'accès aux sociétés du groupe aux fournisseurs employant des personnes en situation de handicap.

Grâce à cette convention, toutes les entités en France, leurs acheteurs et leurs approvisionneurs vont pouvoir accéder aux services du Réseau Gesat, et ainsi promouvoir l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

A titre d'exemple, ENGIE a ainsi mis en place une filière en France qui récupère les chaudières vétustes, les démonte pièce par pièce, remet à neuf ce qui peut l'être pour réutilisation et envoie en recyclage ce qui ne peut plus être utilisé. Dans une volonté de transition énergétique juste, ENGIE a confié le démontage des chaudières à deux ESAT et les a accompagnés, conseillés, aidés à s'équiper et à former leurs équipes.

Aujourd'hui, avec 30 000 chaudières qui entrent ainsi en économie circulaire, ce sont 40 personnes (Equivalent Temps Plein) qui ont un emploi stable grâce à ces achats inclusifs dans la durée, entre ENGIE et ces ESAT.

Initiative



PROGRAMME DÉVELOPPEMENT ET INSERTION **Collaboration innovante avec le secteur adapté et protégé**

En tant qu'acteur majeur du secteur numérique, l'humain est au cœur des préoccupations de Capgemini. Le groupe a ainsi eu la volonté d'industrialiser la gestion des clauses d'insertion sociales en l'alignant sur ses processus d'avant-vente et de gestion de projets.

Les acheteurs comme les sous-traitants partenaires du milieu ordinaire ont été sensibilisés et des évolutions ont été apportées aux outils internes afin de cibler simplement les entreprises du Secteur de Travail Protégé et Adapté (STPA) lors de la recherche de fournisseur.

La création d'une équipe dédiée aux clauses d'insertion sociales a permis de fortement développer le recours au STPA, en cohérence avec les enjeux business. Dès la phase d'appel d'offres, elle identifie les besoins et se rapproche du STPA. Par la suite, des indicateurs de suivi des clauses d'insertion sociales sont mis en place tout au long du projet, jusqu'à sa clôture.

Cette démarche s'inscrit dans un écosystème global qui met à contribution et sensibilise au handicap les acteurs de l'entreprise, les clients et les partenaires du STPA de Capgemini, qui ont ainsi un accès privilégié à des marchés difficilement accessibles. En 2022, elle a permis au groupe de réaliser 2,9 M€ HT de montant d'achats auprès du STPA. Dans certains cas, des salariés du milieu protégé ont également pu être intégrés dans le milieu ordinaire.

Initiative



CONCEPT ECO TEMPO Innovation en matière d'emploi

Depuis 2010 la Manufacture Générale Horlogère (MGH) accompagne Eco Tempo, un concept unique et innovant de collecte et de recyclage dans l'univers de l'horlogerie-bijouterie. 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 de professionnels et particuliers. Après démantèlement et tri, chaque composant est nettoyé, contrôlé, puis recyclé ou remis en état afin de créer de nouvelles montres uniques, de seconde vie, assemblées par le personnel d'Agorea, Entreprise Adaptée (EA) 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 sa création, 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 un Institut Médico-Educatif (IME) et souhaite maintenant exporter le concept dans d'autres pays intéressés.

Notre vie doit-elle se limiter aux places qui nous sont réservées ?

Conciliez handicap et carrière.
Vivez l'expérience EY.

www.ey.com/fr/carrieres

The better the question. The better the answer.
The better the world works.*

Initiative



FICHE NAVETTE, UN OUTIL DE SYNTHÈSE POUR PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS D'AMÉNAGEMENT **Innovation en matière d'emploi**

Chez EY, une grande majorité des collaborateurs travaille dans un environnement qui évolue au gré des missions chez le client, les amenant à changer régulièrement de collectif de travail et de manager.

55% des collaborateurs en situation de handicap sont concernés par cette configuration de travail. Pour s'assurer de la bonne mise en place des besoins d'aménagement du poste de travail et anticiper les futures missions, l'entreprise manquait d'un outil qui permette de faciliter la transmission de l'information et la reconduction des aménagements au fil du temps.

Avec l'autorisation du collaborateur concerné, EY a créé un système de fiche navette qui est une fiche d'information dédiée aux aménagements à prévoir. Sa finalité : synthétiser les besoins d'aménagement à mettre en place (matériel, organisation, modalité de communication...) et informer facilement sans avoir besoin de communiquer sur la pathologie, qui reste une information confidentielle.

Géré par la mission handicap et le service médical, le document peut être transmis par les équipes planning au besoin du manager de mission, qui peut ainsi s'assurer de la bonne application des aménagements ou solliciter les RH métiers ou la mission handicap pour des compléments d'information.

Un outil simple d'utilisation, facilement duplicable, pour rendre l'expérience du collaborateur en situation de handicap la plus fluide possible, faciliter son intégration et son quotidien au travail.

Initiative



NESPRESSO



NESPRESSO POUR CAFÉ JOYEUX Innovation en matière d'emploi

Fort de son engagement de 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.

Initiative



GÉNÉRATEUR DE CV 100% ACCESSIBLE Innovation en matière d'emploi

Leader mondial des ressources humaines, The Adecco Group s'engage à construire un avenir inclusif du travail. Convaincu que le handicap n'est pas un obstacle aux compétences, il agit et innove depuis plus de 35 ans en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

En 2023, dans un contexte où les pénuries de compétences n'ont jamais été aussi fortes, le groupe a ainsi lancé un outil inédit : le 1^{er} générateur de CV automatique et 100% accessible. Sa mission : rendre l'emploi accessible à tous, sans exception.

Associant la puissance de la reconnaissance vocale et de l'intelligence artificielle, la nouvelle version du créateur de CV du Groupe Adecco, respectueuse des normes d'accessibilité, permet de concevoir des CV professionnels en toute simplicité et rapidité, offrant ainsi une chance égale à tous sur le chemin de l'emploi.

Cette solution digitale inclusive, au service des candidats et des entreprises, permet à tous les talents de mettre en valeur leur parcours professionnel en moins d'1 minute. Elle est accessible en ligne gratuitement et accompagnée de conseils pour rédiger un CV percutant, qui reflète au mieux la personnalité de chacun.

Plus de 15 000 CV sont générés chaque mois par le créateur de CV inclusif du Groupe Adecco depuis son lancement.

Initiative



OBJECTIF EMPLOI Innovation en matière d'emploi

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. 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. Des référents accompagnent les étudiants dans leurs réflexions et recherches pour se construire un avenir professionnel réaliste au regard de leur handicap, en adéquation avec leurs capacités et leur désir.

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 de Suresnes est quant à lui passé de 4,5% en 2012 à plus de 9%. De nouveaux partenaires continuent à rejoindre le dispositif, qui a été transposé en Tunisie et le sera prochainement à Mayotte.

Initiative

L'ORÉAL

LA L'ORÉAL JUNIOR ACADEMY Inclusion des jeunes

En 2022, sous l'impulsion de la Direction Diversités, Equité et Inclusion, l'équipe CDMO L'Oréal France a lancé la L'Oréal Junior Academy en partenariat avec l'association arpejeh, qui œuvre pour l'insertion des jeunes en situation de handicap, et l'école CERENE, dédiée aux élèves ayant des troubles d'apprentissage.

La L'Oréal Junior Academy est un programme ludique visant à faire découvrir à des élèves de 3^{ème} atteints de troubles Dys l'univers de l'entreprise et les métiers du Marketing Digital. Son ambition : révéler les talents de ces jeunes et les préparer à réintégrer à la fin de l'année un parcours de formation plus ordinaire : cursus général ou professionnel.

Pendant l'année scolaire 2022/2023, la CDMO France a ainsi accompagné la 1^{ère} promotion composée de 23 élèves du réseau CERENE. De septembre à avril, 6 ateliers ont été organisés dans les locaux de L'Oréal France et animés par des collaborateurs pour transmettre leur expertise métier et faire travailler les élèves sur la création du produit de beauté de demain. Pour s'assurer de proposer un contenu adapté, les équipes ont été sensibilisées et formées aux troubles Dys et aux méthodes pédagogiques requises. Au fil des ateliers, des projets tous plus créatifs les uns que les autres ont vu le jour.

Cette 1^{ère} promotion a été un réel succès et une expérience enrichissante pour tous. C'est donc avec une grande hâte que la CDMO France s'apprête à accueillir sa 2^{ème} promotion mi-octobre 2023.



INCLUSIV' DAY

10 2024
MAI

PARIS LA DÉFENSE ARENA

Rejoignez le mouvement des organisations inclusives
et des innovations sociales

5 000
participants

250
speakers
engagés

180
partenaires
mobilisés

100
interventions
& animations

SENSIBILISATION AU HANDICAP MANAGEMENT DES DIVERSITÉS INCLUSION NUMÉRIQUE
ACHATS RESPONSABLES RECRUTEMENT INCLUSIF FORMATION & ALTERNANCE
MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES POLITIQUES RSE & D'INSERTION ENTREPRENEURIAT SOCIAL



#InclusivDay
www.inclusivday.com

Contactez-nous pour plus d'informations
inclusivday@lesechosleparisien.fr

Organisé par

LesEchos
Le Parisien
ÉVÉNEMENTS

Les adhérents du #ManifesteInclusion



#ManifesteInclusion

Contact :

Julie Feniger, Déléguée Générale du Manifeste Inclusion
jfeniger@manifesteinclusion.fr
06 47 28 91 80

www.manifesteinclusion.org

