



Rejoignez le mouvement des entreprises inclusives!

1^{er} 2020
OCT 20
8h30/12h30

GRUPE
LES ECHOS
LE PARISIEN
10 BOULEVARD
DE GRENELLE
PARIS 15^e

SYNTHÈSE DES DÉBATS

INCLUSION, DE LA PROBLÉMATIQUE A LA PRATIQUE

Réunis le 1^{er} octobre au sein de l'auditorium du groupe Les Echos-Le Parisien, les premiers Inklusiv'talks, organisés en partenariat avec l'Agefiph, le groupe Orange et Malakoff Humanis et animés par Charles Myara, expert en communication éthique, ont été l'occasion plus de trois heures durant d'échanges nourris entre une quinzaine d'intervenants, promoteurs actifs des politiques inclusives dans le monde entrepreneurial.

À l'heure où la crise sanitaire brouille les repères, l'inclusion s'impose plus que jamais comme une carte essentielle à jouer pour la croissance de demain. « Ce n'est plus une option, mais un élément constitutif de la conjugaison de l'économique et du social », confirme **Thibaut Guilluy**, haut-commissaire à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises, en introduction aux Inklusiv'talks.

Devenue au fil des ans un facteur incontournable de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), la notion même d'inclusion qui vise à combattre les discriminations liées au handicap, à l'âge, au genre, à l'origine sociale, au cursus scolaire, à l'apparence physique, etc., exige toutefois d'être bien circonscrite.

CHAMP OUVERT

Pour l'anthropologue **Charles Gardou**, le constat est clair : le monde du travail ne peut plus « être l'exclusivité de ceux qui sont au bon format, cochant des cases normatives prédéfinies. Il doit au contraire renouer avec sa dimension de maison "commune", où chacun peut produire et "e" produire, au sens d'exister, pour enrichir un patrimoine qui appartient à tous donc à personne ».

Pascal Andrieux, directeur général de la Fondation Malakoff Humanis Handicap insiste à cet égard sur le potentiel de « l'inclusif » dans un contexte de pandémie inédit propice à la refonte des solidarités. « Se recentrer sur la performance sociale de l'entreprise est un pari fondamentalement gagnant-gagnant pour l'entreprise dont le plan d'action doit s'ancrer sur un diagnostic précis des forces et fragilités de son capital humain ». Cela suppose de passer « de la logique contraignante des quotas à celle positive de la dynamique inclusive, qui en actionnant le levier de la singularité a pour principal effet d'enrichir l'entreprise en favorisant sa compétitivité hors des sentiers battus », observe pour sa part **Hugues Defoy**, directeur du pôle métier de l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées), une structure qui propose aux entreprises différents outils pour leur permettre de passer du constat à la pratique.

RECRUTEMENT ADAPTÉ

Combattre la discrimination sur le terrain du recrutement, c'est justement ce que fait un spécialiste de la protection sociale



Synthèse des débats du jeudi 1^{er} octobre 2020





INCLUSION, DE LA PROBLÉMATIQUE A LA PRATIQUE

comme Malakoff Humanis. « *Nous pilotons deux projets axés sur des personnes malentendantes et de jeunes déficients intellectuels* » indique **Stéphanie Le Dorner**, responsable QVT du groupe. Dans la même veine, un gros opérateur de santé privée comme Elsan, révèle, par la voix de sa directrice des affaires sociales **Sandrine Mathis**, « *travailler avec la seule école qui forme en France des personnes handicapées au métier de soignant* ». Jugeant le domaine du recrutement encore sérieusement « *gangréné par les a priori* », **Marko Vujasinovic**, président et co-fondateur de CleverConnect, propose quant à lui des services concrets pour changer de braquet. « *Nous développons des solutions innovantes pour optimiser les parcours, mettre en valeurs les talents et les compétences, afin de lever les freins que génèrent les process de recrutement basés sur l'exploitation classique des cv* », explique-t-il. Fondateur de Tell me the truffe, première agence de communication dédiée à la diversité et au handicap, **Elie Sic-Sic** est aussi convaincu de la force de la forme pour relayer le fond. « *La communication est un rouage essentiel de l'inclusion et il faut sortir des discours misérabilistes et réducteurs en jouant sur la tonalité, la sémantique pour faire bouger les lignes* ».

ACHAT INCLUSIF

Parler et agir vrai c'est également le leitmotiv des spécialistes du secteur du travail protégé et adapté (STPA) que sont **Patrice Mancini** vice-président du réseau Gesat; **Ludwig Mittelhauser**, moniteur principal de l'Esat Paul Besson (établissement de service d'aide par le travail); **Farid Marouani**, directeur des opérations d'APF France

Handicap ou encore, côté entrepreneur, **Odringe Matthieu Lukasi**, fondateur de GobUse France, une jeune pousse de l'économie circulaire dédiée à la reconversion des déchets (plus particulièrement celle des masques dans le contexte sanitaire du moment). « *Le "made in inclusiv", c'est le "made in France" en mieux* », glisse dans un sourire **Farid Marouani**. « *En achetant inclusif, c'est à dire en faisant appel à des sous-traitants issus de l'économie d'insertion, nous intégrons l'inclusion dans la chaîne de valeur de l'entreprise et démontrons sa fiabilité tout en la fiabilisant* ». Creuser de la sorte la place « *du travail adapté et protégé dans la "maison travail commune" évoquée par Charles Gardou active le cercle vertueux de l'inclusion* », abonde **Patrice Mancini**.

VOIES DU FUTUR

« *Pourquoi aller puiser à l'Étranger des talents qui sont en bas de chez nous, dans les quartiers, mais qui n'ont pas toujours le profil ou le parcours scolaire requis pour s'intégrer automatiquement ?* », rebondit en écho **Antony Babkine**, co-fondateur de Diversidays, une association qui à l'instar de la start-up Be Smart-Edu de Daniella Tchanna (première plateforme *on line* de prépas scientifiques ouvertes à tous) entend faire du numérique un accélérateur de diversité. Cette ambition rejoint celle d'un poids lourd historique du secteur. « *Au sein de notre groupe, les voies sont largement ouvertes pour faire du handicap et de la diversité, un révélateur et un vecteur des usages de demain* » se réjouit **François-René Germain**, directeur de l'accessibilité au sein du groupe Orange. Le mouvement inclusif est incontestablement en marche ! ■

En partenariat avec

