



INCLUSIV⁹ TALKS HANDICAP INSERTION #2

Rejoignez le mouvement des entreprises inclusives!

15
DÉC. 2020

100%
DIGITAL

SYNTHÈSE DES DÉBATS

INCLUSION, COMMENT TRANSFORMER L'ESSAI?

Organisée le 15 décembre sur un mode digital qui a permis de réunir à distance un auditoire nourri, la seconde session des InklusivTalks, initiés cet automne par le groupe Les Echos-Le Parisien, en partenariat avec l'Agefiph, Malakoff Humanis, le groupe Orange et la société de conseil Onepoint a réuni autour de Charles Myara, directeur général de Charles & Compagnie, une douzaine d'observateurs et experts des problématiques d'inclusion qui, toute une matinée durant, ont pu échanger à bâtons rompus sur l'entreprise inclusive de demain.

Comment faire de l'inclusion, ce facteur clé de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) qui vise à combattre les discriminations liées au handicap, à l'âge, au genre, à l'origine sociale, etc., un moteur de performance économique? En « osant l'emploi car nul n'est inemployable », répond avec enthousiasme **Sophie Cluzel**.

MOBILISATION

En acceptant d'ouvrir le bal des InklusivTalks#2 par une interview exclusive, la secrétaire d'État auprès du premier ministre chargée des personnes handicapées, a voulu délivrer un message fort, celui d'un gouvernement activement mobilisé auprès des entreprises (Duoday,

nouvelles aides à l'emploi dans le cadre du plan de relance, etc.). « L'accès des personnes handicapées à l'emploi est une priorité et nous actionnons plusieurs leviers — sourcing, formation, accompagnement — pour favoriser l'émergence de parcours professionnels pérennes construits en partenariat étroit avec les employeurs, afin qu'à la notion d'"inclusion" se substitue celle d'"insertion" dans des entreprises inclusives », résume **Sophie Cluzel**.

IMPACT SANITAIRE

Concrétiser cette louable ambition en ces temps de crise sanitaire n'est toutefois pas chose aisée. « Même si elles se sont bien adaptées au télétravail, on constate un surcroît d'anxiété chez les personnes en situation de handicap », relève **François Legrand**, chargé d'études senior à l'Ifop, en écho aux résultats d'une évaluation du vécu des personnes handicapées réalisée entre avril et septembre pour l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées). Cette enquête, qui témoigne notamment d'une « prise en compte du handicap, particulièrement vertueuse au sein des TPE-PME », pose en creux la question de l'accompagnement au long cours des parcours d'emplois inclusifs. « Nous entrons dans une période propice à l'intensification de la réorganisation du travail, susceptible de faire basculer les plus vulnérables dans le non emploi et il va falloir collectivement, redoubler d'effort pour les protéger », alerte **Véronique Bustreel**, qui en tant que directrice de l'innovation, de l'évaluation et de la stratégie à l'Agefiph, réfléchit en permanence aux outils opérationnels adéquats à proposer aux entreprises pour les épauler dans leur démarche inclusive.

INCLUSION, COMMENT TRANSFORMER L'ESSAI ?

TRAVAIL DE TERRAIN

Agir au plus près du terrain c'est également le leitmotiv de Malakoff Humanis. « Nous avons déployé des dispositifs spécifiques pour aider les personnes handicapées à aménager leur espace de travail à domicile, mis en œuvre une véritable offre de QVT en distanciel ainsi qu'une politique d'accompagnement des managers », témoigne **Stéphanie Le Dorner**, responsable QVT et santé au travail du groupe de protection sociale. Concevoir l'aspect multidimensionnel des problématiques de vulnérabilité est en effet « essentiel », rebondit son confrère **Pascal Andrieux**, directeur des engagements sociaux, sociétaux et RSE et directeur général de la Fondation Handicap Malakoff Humanis. « La crise accélère la prise de conscience de la nécessaire mutation responsable des entreprises et corrélativement d'une formation mieux adaptée aux enjeux sociétaux de managers également fragilisés par ce changement de paradigme ».

BÉNÉFICE SOCIAL

Challenger la performance économique par une approche sociale au gré, notamment, d'un ambitieux programme d'inclusion numérique, c'est l'un des axes porteurs du plan Stratégique Engage 2025 que supervise la directrice exécutive RSE, Diversité et Solidarité du Groupe Orange et présidente déléguée de la Fondation éponyme. Forte d'expériences fructueuses comme les FabLabs Solidaires ou encore le déploiement des villages Orange en Afrique et à Madagascar « autour d'un point d'eau, un centre de santé et une école », **Elizabeth Tchoungui**, est plus convaincue que jamais de pouvoir faire rimer éthique et économique. Cette conviction est partagée par **Alan Fustec**, président fondateur du cabinet de conseil Goodwill-Management dédié à la performance économique responsable. « Mon combat c'est de démontrer que la RSE crée de la richesse pour l'entreprise et son environnement. Pour ce faire, nous avons mis au point des indicateurs du rapport coûts/

bénéfices des politiques responsables et inclusives, qui en ce qui concerne par exemple le recrutement de personnes handicapées se révèle particulièrement concluant en termes de motivation, de productivité et de réduction du turn-over ».

ART COLLECTIF

Donner des clefs aux entreprises pour les aider à gagner en maturité sociétale, c'est également la mission que s'est fixée **Loubna Meliane**, leader Égalité & Pluralité chez Onepoint. Dans ce cabinet de conseil en transformation, les collaborateurs eux-mêmes sont, du fait de leurs profils atypiques, « force de proposition auprès des dirigeants » pour les aider « à faire de la pluralité une valeur ajoutée porteuse d'avenir », synthétise sa consœur **Naoual El Alaoui**, coach et experte handicap chez Onepoint. « L'inclusion c'est une palette où chaque couleur compte », renchérit joliment **Tadja Al Mikdad**, fondatrice de Coachinov, une structure qui conçoit « des outils innovants pour libérer le potentiel des managers et révéler leur capacité à devenir les leaders de demain, agiles et inspirants ».

Jouer collectif, c'est également ce que prône la sociologue **Anca Boboc**, qui, rattachée au pôle Technology & Global Innovation d'Orange, travaille de longue date sur les évolutions du travail induites par les usages du numérique et s'inquiète d'un creusement des inégalités aux dépens des plus fragiles si l'équilibre présentiel/ distanciel n'est pas suffisamment peser à l'aulne de l'inclusion. « Le gros enjeu aujourd'hui c'est de parvenir à des systèmes d'organisation professionnelle à la fois flexibles, réversibles et sécurisants, ce qui suppose d'éviter une judiciarisation trop forte des process pour ménager la marge de manœuvre qu'exige, par définition, l'inclusion », conclut **Pascale Levet**, déléguée générale du Nouvel Institut, une association génératrice de projets innovants en lien avec la performance sociale. Le champ des possibles inclusifs reste donc largement ouvert. ■

En partenariat avec

