

## “Handicap, diversité... La multiplicité des talents, accélérateur de la performance des entreprises”

La Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et plusieurs Dirigeants, grands témoins du petit-déjeuner organisé par

**Alexander Hughes** le 12 Avril 2019

Alexander Hughes a organisé le 12 avril 2019 une table-ronde portant sur la thématique « **Handicap, diversité... La multiplicité des talents, accélérateur de la performance des entreprises** ».

Cette conférence a réuni plus de cent personnes pour assister aux échanges entre Madame **Sophie Cluzel**, Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, Monsieur **Yves Arnaudo**, Directeur des Ressources Humaines & des Relations Sociales de la branche Services-Courrier-Colis, Groupe La Poste, Madame **Anne Deschanel** Secrétaire Générale de La Charte de la Diversité par les Entreprises pour la Cité, et Monsieur **Franck Mouglin**, Directeur des Ressources Humaines & du Développement Durable de Vinci,

Cette table ronde a été l'occasion d'échanger et de débattre sur les pistes d'amélioration et les recommandations à mettre en place au sein des entreprises pour faciliter le recrutement, la prise de poste et l'intégration des personnes en situation de handicap.

\*

Après une introduction de **Maurice Rozet**, fondateur du Cabinet Alexander Hughes, Madame Sophie Cluzel a présenté la position du gouvernement sur la question du handicap au sein de l'entreprise. Elle a ensuite laissé la parole aux autres invités qui ont partagé leurs expériences respectives en tant que dirigeant et les actions menées dans leur groupe. La table ronde s'est conclue sur une série de questions du public.

Madame Cluzel lance le débat avec quelques chiffres. Aujourd'hui en France, 30 ans après la loi de 1987 qui impose un quota de 6 % de collaborateurs handicapés dans toutes les entreprises de plus de 20 salariés, on dénombre dans le secteur privé seulement 3,5 % des

salariés handicapés et à peine plus dans le Public.

La volonté du gouvernement est de pouvoir accélérer ce processus d'embauche orienté vers l'acceptation de la différence en en faisant collectivement un enjeu de société. C'est une nécessité de maintenir les salariés handicapés dans l'emploi pour être à la hauteur de leurs aspirations. Sophie Cluzel explique que c'est le regard porté sur les personnes handicapées qui doit avant tout être différent.

Cela se fera au travers d'une transformation managériale RH des entreprises dans le recrutement et dans la gestion de carrière. Il est important de déconstruire les préjugés, regarder des talents différemment. C'est tout l'enjeu du « Handi-profilage ».

Dans la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée en septembre, il a été fait en sorte que la complexité de la déclaration ne soit plus ni une excuse, ni un problème pour les dirigeants. Une automatisation dans la déclaration sociale nominative de l'obligation d'emploi est en effet prévue.

Rappelons tout de même que cette contribution à l'AGEFIPH peut être économisée en cas d'embauche. Le gouvernement travaille aussi à casser les stéréotypes puisque tous les types d'emploi (stage, CDD...) ou de mise en situation seront valorisables afin de donner toutes possibilités de rentrer dans l'entreprise et de pouvoir y développer ses talents.

Madame Cluzel et son équipe travaillent actuellement sur un portail numérique qui permettra aux entreprises de mieux sourcer les talents tout en facilitant la recherche d'emploi des personnes en situation de handicap.



## Le challenge est grand mais réalisable.

Monsieur Yves Arnaudo prend la parole pour représenter La Poste, groupe historiquement engagé dans tous les sujets de la diversité et en particulier dans celui du handicap (6.5 % des salariés de la Poste sont porteurs d'un handicap).

Les trois priorités de La Poste sont clairement définies. La première est de maintenir les postiers dans l'emploi. La moyenne d'âge est assez élevée et les métiers sont exposés à des facteurs de pénibilité ce qui implique une mise en place de référents handicap partout en France pour pouvoir adapter les postes et rendre les choses possibles. Le second enjeu est sans conteste celui du recrutement où dès le départ, l'entreprise doit en matière de sourcing être la plus ouverte possible à la diversité. Pour cela, il est essentiel de former et de sensibiliser tous les acteurs du recrutement. Le dernier point majeur est celui des postures managériales. C'est bien sur ce terrain-là qu'il faut travailler, car c'est grâce à cette approche que l'inclusion sera possible, en faisant du handicap un levier de performance et un facteur de fierté pour tous au sein de l'entreprise.

Madame Cluzel confirme que cela suppose l'engagement de tous et que lorsque cela est mis en œuvre, tout est finalement possible. Elle rebondit sur la question du sourcing en rappelant qu'il est impératif de faire monter en qualification les personnes handicapées. Cela suppose en amont de l'inclusion en entreprise, de traiter également le chantier de l'école et de l'université inclusive. Seulement 25.000 personnes en situation de handicap poursuivent actuellement des études supérieures. Il est nécessaire de développer l'apprentissage pour les personnes handicapées, travailler sur l'accompagnement social, l'accompagnement hors études, l'accompagnement sur les campus pour permettre aux entreprises d'avoir des talents encore plus formés. C'est également le projet de cette école inclusive que Madame Sophie Cluzel porte avec Monsieur Jean-Michel Blanquer. Les enfants en situation de handicap apprendront au milieu des autres, à leur rythme pour arriver sur le marché du travail avec un savoir-être, un savoir-faire à leur niveau.

Représentant du Groupe Vinci, Monsieur Franck Mougin s'exprime à son tour sur le sujet. Vinci a notamment mis en place des associations telles que « Trajeo'h » qui recrutent des référents spécialisés sachant identifier les possibilités d'adaptation aux postes, les besoins de formation et de recrutement. Cela facilite le processus.

Pour Madame Anne Deschanel qui représente la Charte de la Diversité, les entreprises doivent refléter la société dans laquelle nous évoluons et pour se faire, il est nécessaire de favoriser les valeurs qui participent à un bien-être commun. Elle rappelle qu'il n'y a pas de performance sociale sans performance économique et pas de performance économique sans performance sociale. Cette position est clairement affirmée par les signataires de la Charte et par toutes les entreprises qu'elle accompagne.

**Julien Rozet**, CEO de Alexander Hughes, intervient à son tour pour corroborer les propos de Madame Cluzel et mettre l'accent sur l'importance de l'éducation à la différence. Il note notamment l'existence d'une forme de « conservatisme » qui persiste dans les entreprises lors du processus de recrutement, même s'il y a généralement une forte volonté d'inclusion du handicap et de la diversité sous toutes les formes.

Pourtant, il reste difficile de passer de la volonté à la concrétisation lors des processus de recrutement. Il s'interroge donc sur la manière de mettre en place une forme d'éducation à la différence et comment il est possible de former les collaborateurs de l'entreprise au travail avec des personnes en situation de handicap.

Pour Madame Cluzel, cela passe par la mise en place de modules d'handi-management dans toutes les écoles formant le management (Ecoles de commerce, Polytechnique, Sciences Po... le proposent déjà). Selon elle, nous devons former les ressources humaines actuelles (et futures) à recruter différemment. Parallèlement, des MOOC doivent être développés pour permettre aux RH de se former (et de s'informer) sur ces techniques. Le handi-profilage doit être mis en place et les définitions de poste doivent être réinterrogées. Elle ajoute l'importance du 16 mai, **jour du « DuoDay »**. Cette journée européenne permet de mettre en relation les chefs d'entreprises et les personnes en situation de handicap. Ils travailleront ensemble le temps d'une journée. Cela débouche parfois sur des stages, des CDD, des CDI... Lorsqu'une entreprise s'engage sur une initiative, telle que celle du **« DuoDay »**, elle envoie un message extrêmement fort sur sa bienveillance et son ouverture sur la diversité en interne et en externe. Une entreprise plus tolérante incitera également les personnes en situation de handicap à s'exprimer sur le sujet.

Aujourd'hui, la plupart d'entre elles refusent de parler de leur handicap lors de l'entretien car cela peut être considéré comme un frein à la carrière. Il est nécessaire de mettre en place une dynamique d'acceptation vertueuse autour du « oui, je suis handicapé, et alors ? » pour faciliter la prise en charge et l'adaptation dans l'entreprise.

En matière d'intégration du handicap, Yves Arnaudo prône de son côté la nécessité d'une exemplarité à tous les niveaux de l'entreprise.

Julien Rozet évoque pour sa part la manière dont cette thématique est traitée à l'international où le handicap s'intègre, s'embauche et se gère manifestement plus facilement. Madame Cluzel corrobore ses propos en présentant la notion d'*Universal Design* qui est une vraie force de la conception de l'accessibilité universelle. Le handicap n'est plus un sujet de questionnement car les unités de travail, les lieux de travail sont conçus pour le bien commun de tous.

Suite à une question du public, Anne Deschanel, Franck Mougin et Yves Arnaudo réagissent sur le lien entre diversité et performance. Les questions de la création d'une labellisation ou la mise en place de KPI sont abordées comme pouvant présenter l'avantage de faire entrer les entreprises dans une démarche de progrès.

Une personne invitée propose de créer un guide qui faciliterait la prise en charge par secteur et par type de handicap. Sophie Cluzel alerte sur le risque d'enfermer un type de handicap dans une filière. Il est essentiel de donner accès à tous les métiers, quel que soit le type de handicap, afin de prendre en compte la ou les compétences intrinsèques de la personne, potentiellement accentuée par son handicap.

Le public réagit et témoigne à plusieurs reprises, notamment des personnes directement ayant des enfants ou de proches en situation de handicap en insistant sur l'importance de toutes les initiatives et démarches visant à une inclusion efficace et réelle. Un membre du bureau parisien d'Alexander Hughes précise l'importance de la détection du handicap afin de pouvoir y répondre avec des approches adaptées.



Sophie Cluzel conclut cette table ronde en remerciant Maurice Rozet et Julien Rozet pour avoir pris l'initiative de cet échange, portant sur un sujet essentiel et rappelle la date du 16 mai pour le DuoDay. Elle insiste également sur l'importance des témoignages et relais sur les mesures mises en place par les chefs d'entreprises. Elle est convaincue que ce sont eux qui auront plus d'impact sur leurs pairs. Elle termine son propos en annonçant des changements en 2019.

Julien Rozet clôture cette table ronde en remerciant tous participants et présents de leur contribution à cette thématique essentielle.

---

Fondé en 1957, **Alexander Hughes** est un Groupe international d'Executive Search, spécialisé dans le conseil de Direction pour la recherche de Dirigeants, Grands Experts et Administrateurs.

**Alexander Hughes** est aujourd'hui un des seuls groupes indépendants d'Executive Search d'origine européenne, capable de fournir mondialement à ses clients un service à valeur ajoutée au plus haut niveau d'exigence et de qualité de la profession.

**Alexander Hughes**, qui a son siège à Paris, possède un réseau propre mondial de plus de 52 bureaux qui offre une expertise locale et une compétence internationale. Notre équipe se compose de plus de 130 consultants qui couvrent dix secteurs d'expertise, des services financiers à la technologie, de l'industrie à la grande consommation.