

Transcription vélotypie

EDH#1

Handicap, performance et innovation

Depuis Tunis

Mardi 4 février 2020 à 11h-11h55 GMT+1

Présentation: Le présent document est la transcription intégrale du Webinaire EDH#1 par la Vélotypie.

Texte intégrale:

- Bonjour.

- Bonjour.

- On commence ?

Mehrez ? Mme Gaétane ?

Donc on commence.

On est complet.

Il y a des participants... Voxa Direct... Parfait.

Est-ce que c'est bon ?

J'ouvre.

Donc bonjour tout le monde. Bonjour à tous nos participants à cet événement. On commence notre année sur les webinaires avec un cycle Entreprises, diversité et handicap, en coopération avec l'organisation Handicap International, et notre premier webinaire sera sur la performance et l'innovation.

Donc je vous souhaite la bienvenue, je remercie tous les partenaires qui ont contribué à la réussite de ce webinaire.

(merci à tous de bien vouloir couper vos micros)

- En plus, ça s'écrit.

- Permettez-moi de vous rappeler quelques précisions techniques, s'il vous plaît, pour une meilleure visualisation. Je vous prie de désactiver vos micros et la vidéo pour une meilleure connexion. Et surtout, utilisez au niveau de l'icône Converser pour poser vos questions. Et pour la première fois, nous sommes fiers aujourd'hui de retranscrire notre webinaire avec la technique de la vélotypie. Au niveau de l'icône Converser, vous trouverez le lien vers la vélotypie. Donc c'est un lien qui doit être affiché sur Chrome pour une meilleure visualisation, et vous pouvez afficher... Il faut quitter le mode écran de Zoom et placer votre fenêtre de vélotypie soit en bas, soit sur le côté, pour une meilleure visualisation.

Je passe la parole à Mme Leïla, notre modératrice pour nous donner plus d'informations sur le webinaire. Et je vous souhaite une bonne visualisation.

- Merci beaucoup. Juste, je me permets d'intervenir. Je pense qu'il y a quelqu'un qui a un micro actif, Cédric, je pense que ton micro est actif. Et Hind, est-ce que tu pourrais me

mettre comme co-organisateur. Il faut qu'on éteigne les micros tout le temps, qu'on les mette en muet, pour ceux qui ne sont pas en muet. Tu peux me mettre en co-organisateur ? Merci Cédric, d'avoir fermé son micro. Leïla, je te donne la parole, désolée de l'interruption.

- Leïla Ben Hassine: Merci beaucoup. Je remercie RSE et PED pour ce webinaire, qui s'inscrit dans le cadre du cycle Entreprise, diversité et handicap. Le premier webinaire portera sur handicap, performance et innovation, et ça va être fait depuis la Tunisie. Donc pour vos questions, vous pouvez les poser à partir de la boîte de conversation, sur l'icône Converser, vous pouvez poser vos questions et éventuellement avoir des réponses de la part des intervenants.

Le déroulement du webinaire va être fait de la manière suivante. Premièrement, on va voir une intervention de la part de Gaétane Bléher et M. Mehrez, pendant dix minutes, pour présenter le projet Emploi et handicap. Ensuite, on aura une intervention de la part de M. Zeïd Souabni, pendant dix minutes, qui est consultant de l'entreprise HR Maps. Ensuite, une deuxième intervention, de la part de Mme Ferial Kennou, entreprise Pharmadial, pendant dix minutes. Et là, ça va être une présentation des expériences d'intégration des personnes handicapées au niveau de ces entreprises-là.

Il y aura des questions/réponses avant l'intervention de M. Zeïd et Mme Ferial, sur les questions d'emploi et handicap, pendant dix minutes. Après leurs interventions, des questions/réponses aussi pendant quinze minutes, et on va conclure le webinaire pour rappeler les prochaines sessions. Ce sera fait. Je vous rappelle que vous pouvez poser vos questions sur la boîte de conversation, sur l'icône Converser. Je passe la parole à Gaétane pour son intervention.

- Gaétane Bléher: Excusez-moi. Je n'avais pas activé le micro. Bonjour à tous, merci pour votre intérêt pour ce cycle de webinaires. J'espère que vous m'entendez tous.

Je suis très heureuse d'avoir pu monter ce webinaire en partenariat avec l'ONG RSE et développement, cela s'inscrit dans le cadre du projet Emploi et handicap. Ce projet est un projet mis en œuvre depuis juin 2017, pour trois ans, dans quatre pays : Maroc, Tunisie, Sénégal, et Bénin. Sur cette première diapo, vous pouvez voir des photos de jeunes en situation de handicap qui ont pu être embauchés dans ces quatre pays. On peut passer à la slide suivante. Encore... Encore... Dans le cadre du projet, depuis juin 2017, on a déjà plus de 300 entreprises qui ont été sensibilisées, et l'objectif, c'est qu'elles changent leur regard sur le handicap. Pour cela, vous allez peut-être vous demander ce qu'on peut faire pour changer nos représentations, nos préjugés. Simplement rencontrer d'autres entreprises qui sont déjà engagées sur la thématique du handicap, écouter les témoignages de jeunes travailleurs handicapés déjà en entreprise, rencontrer des candidats qui souhaitent rejoindre vos équipes et qui ont le potentiel pour répondre à vos besoins. Au Maroc, on a organisé des événements, comme le Cécifoot, c'est une partie de foot où vous avez les yeux bandés, vous ne voyez pas, et vous jouez au foot avec des personnes malvoyantes, ce qui vous permet de vous mettre un peu à la place de ces personnes, pour mieux comprendre leur quotidien, leurs difficultés, et les enjeux qu'elles peuvent avoir au quotidien.

Parmi ces 300 entreprises, 30 sont actuellement accompagnées. Dans ce cadre, elles sont formées sur le handicap, principalement les équipes RH, les managers, pour qu'elles comprennent mieux le principe de l'inclusion et du recrutement inclusif. On appuie aussi les entreprises pour le sourcing de talent, pour trouver des personnes en situation de handicap qui répondent à leurs besoins. On les aide à mettre en œuvre des politiques handicap, nous en reparlerons le 18 février, et on peut mettre ces entreprises en lien avec des experts, pour avoir des audits accessibilité pour leurs usines, leurs espaces de vente, et les entreprises qui suivent nos recommandations peuvent par exemple mettre des toilettes plus accessibles, parce que souvent elles se rendent compte que certains travailleurs handicapés ne peuvent pas aller aux toilettes de la journée à cause de l'inaccessibilité des toilettes. Ce qui est un vrai problème. Elles ont pu mettre des portes coulissantes aussi dans leurs entreprises, pour certaines, ce qui facilite les mouvements de tout le monde dans l'entreprise, et notamment

des personnes handicapées. Pour d'autres entreprises, des ergothérapeutes sont intervenus pour aménager des postes, une table, une chaise, afin que ça permette à des personnes de travailler à égalité des chances, en fonction de leurs difficultés. Pour d'autres entreprises, des experts en accessibilité numérique ont été mobilisés. Là, c'est encore une expérience au Maroc où des jeunes malvoyants ou aveugles ont été accompagnés afin de travailler dans des centres d'appels, principalement, sur des ordinateurs. Ils travaillent comme tout le monde, grâce à des logiciels de synthèse vocale, notamment. Voilà un peu les expertises qui peuvent être mises à contribution.

Pourquoi accompagner les entreprises à changer de regard ? Tout simplement parce que la majorité des personnes qui ne connaissent pas particulièrement le handicap ont une vision subjective, c'est-à-dire un certain nombre de représentations qui engendrent des stéréotypes, puis des préjugés, et des biais décisionnels dans les comportements. Par exemple, pour la plupart des personnes, si on vous demande quel mot vous associez à une personne handicapée, ce sera fauteuil roulant. La réalité, c'est que 3% seulement des personnes handicapées sont en fauteuil roulant. Donc on est loin d'une représentation réelle. Pour la plupart des personnes aussi, elles vont penser que les adaptations coûtent trop cher à mettre en place dans une entreprise. Mais la majorité des adaptations, quand il y en a besoin, coûte moins de 50 euros, donc c'est complètement accessible et ça permet à n'importe quel travailleur de travailler et de pouvoir exercer toutes ses compétences et d'être bénéfique pour l'entreprise. Dans les stéréotypes, un classique, c'est que les personnes handicapées sont tout le temps malade ou absente. La réalité est toute autre. Les statistiques montrent qu'elles ne sont pas plus malades que d'autres. Une personne handicapée n'est pas forcément malade, comme une personne malade n'est pas forcément handicapée. On associe les deux alors que ça n'a pas forcément de lien.

Dans les opinions, si vous ne connaissez pas de personne sourde, probablement, vous allez vous dire que communiquer avec une personne sourde, c'est trop compliqué. On a des entreprises, notamment en Tunisie, qui ont recruté, une petite entreprise qui fabrique des prothèses auditives a recruté deux personnes sourdes. Cette gérante ne connaissait rien de la langue des signes, mais en quelques jours, elle a développé une communication très simple à base de gestes simples, de messages écrits, de codes couleurs sur différents produits à utiliser pour fabriquer les prothèses, et les jeunes ont pu réaliser sans aucun souci ces prothèses, la gérante est extrêmement satisfaite, parce que ce sont des jeunes très minutieux qui correspondent exactement à ce qu'elle cherchait. Donc tout est une question d'adaptation.

Finalement, tout ça engendre souvent également des biais décisionnels, des comportements biaisés par rapport à ce qu'on peut imaginer du handicap. Un restaurateur me racontait qu'il avait eu vraiment peur, il craignait de recruter des personnes avec déficience intellectuelle car il avait peur de la réaction de ses clients. Quand il a effectivement recruté ces jeunes, après moult sensibilisations, la réaction a été assez étonnante. Au départ, les clients étaient un peu mal à l'aise, un peu étonnés de ces nouveaux serveurs dans le restaurant, mais au bout de quelques jours, ils se sont habitués, ils ont commencé à discuter avec ces jeunes, et aujourd'hui, ils plaisantent, ils rigolent, parce que ce sont des personnes qui apportent une joie de vivre dans le restaurant, et ce sont des clients qui reviennent en permanence pour cette équipe qui est un peu différente des autres restaurants.

Un autre biais, ça pourrait être de dire qu'une personne en fauteuil roulant ne peut pas être commercial, par exemple. On est amené à se déplacer régulièrement. Mais la personne en béquille ou en fauteuil roulant, qui est habituée à se déplacer depuis des années pour aller faire ses études, ses courses, du sport, qu'est-ce qui va l'empêcher d'aller travailler dans une entreprise ? Rien. Ce qui se passe, c'est que généralement, si vous ne connaissez pas le handicap, vous allez penser à la place de cette personne, vous allez vous dire : elle a ses difficultés, elle ne pourra pas faire ce métier. Mais demandez-lui. Si vous demandez aux personnes, vous verrez qu'elles ont les réponses, elles ont des idées pour surmonter leurs difficultés.

Next.

Donc la réalité, c'est qu'effectivement, des personnes peuvent avoir des difficultés, mais les solutions, la plupart du temps, sont très simples. La plupart ne coûtent rien, comme une réorganisation du temps de travail, une répartition des tâches entre salariés, adapter du matériel, la hauteur des meubles, des chaises, etc. Les personnes handicapées, finalement, sont des talents cachés, car la plupart du temps, on ne les voit pas, voire on les ignore. Mais elles ont des compétences, car elles ont des parcours atypiques. Et ces parcours sont une source de richesse, d'innovation pour votre entreprise. Ça vous apportera quelque chose de différent par rapport à d'autres profils. Cette diversité de personnes dans votre entreprise vous permettra d'aller plus loin dans vos objectifs.

En fait, les entreprises qui se sont engagées sur le handicap réalisent que globalement, elles ont une belle amélioration de la qualité de vie au travail, parce que souvent, elles ont mis en place une meilleure accessibilité, une meilleure ergonomie des espaces de travail qui bénéficie à tout le monde dans l'entreprise. Généralement, ces entreprises ont travaillé sur la sécurité pour diminuer les risques. Au départ, peut-être pour des personnes handicapées, mais ça bénéficie encore une fois à tout le monde. On a moins d'accidents, moins d'absentéisme, et ça a un impact non seulement social, mais aussi économique pour l'entreprise.

Voilà. Je voulais vous donner quelques exemples de petites choses, de petites histoires qui vous permettent de changer un peu les regards. Je vais donner maintenant la parole à Mehrez qui va vous en dire un peu plus sur le handicap et les déficiences.

- Joelle Brohier : Excusez-moi, on interrompt juste pour mettre en route l'enregistrement. Ah, c'est bon, c'est en cours. On redonne la parole à Mehrez, on gère plein de choses en back up avec Gaétane. Désolée pour cette interruption.

- Mehrez Afehar: merci. Bonjour tout le monde. J'aimerais souhaiter encore une fois la bienvenue aux entreprises présentes aujourd'hui avec nous pour ce premier webinaire sur l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises. Je continue sur ce qui a été déjà présenté par Gaétane, j'aimerais revenir sur les modèles de représentation des handicaps. L'évolution des modèles de représentation, aujourd'hui, on est en train de traiter la question de l'emploi, de l'inclusion des personnes handicapées de manière plus objective. La question de l'inclusion est au cœur de toutes les réflexions par rapport à cette question d'appui et d'accompagnement des personnes handicapées. Et je reviens un peu sur la représentation et le modèle de représentation du handicap. Longtemps, le handicap a été considéré comme une malédiction. C'est plutôt au début du 20^e siècle qu'il y a eu une évolution sur la manière dont on voit le handicap et dont on le modélise. Il y a eu le modèle médical, après, qui amène la personne... Qui fait que le problème du handicap est un problème de santé, essentiellement, donc il faut que la personne puisse surmonter ce problème-là pour qu'elle puisse avoir une participation active dans la société.

C'est un modèle qui désengage* tout l'environnement de la personne. Après, il y a un modèle à l'opposé du médical, qui dit que la responsabilité, la participation et l'inclusion des personnes handicapées, à son environnement, à la société, c'est le comportement de la société qui fait que la personne ne peut pas être en pleine participation dans la société. Sauf qu'en 1996, dans le modèle de développement humain, avec la définition qui a été adoptée au niveau international, dans la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, c'est la slide d'après... Dans cette définition, les personnes handicapées sont des personnes qui représentent des incapacités mentales, physiques, intellectuelles, sensorielles, durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la vie en société sur la base de l'égalité avec les autres. Donc dans tout le travail d'accompagnement, d'appui, pour l'inclusion des personnes handicapées, on essaie de travailler sur deux axes, un axe personnel pour le développement des capacités personnelles et pour avoir la possibilité d'être au niveau physiologique, d'avoir plus de capacités, mais aussi au niveau de l'environnement et d'adaptation de l'environnement pour que la personne puisse avoir une participation dans la société. Donc cette définition, aujourd'hui, elle est encore de toutes les interventions, et aujourd'hui,

Handicap International, aujourd'hui, dans les projets qu'on met en place, notre stratégie d'intervention est basée sur cette double action. On agit sur le renforcement des capacités des personnes, et aussi sur l'accessibilité et l'amélioration des conditions par rapport à l'environnement de la personne, pour qu'elle puisse bien évidemment remplir les tâches au niveau de l'emploi, de son travail. Suivant...

Si on revient aux différents types de déficiences, par rapport à la définition de la convention, il y a des déficiences sensorielles, des personnes handicapées avec des déficiences sensorielles. Là, on parle de déficiences visuelles, auditives, qui peuvent être partielles ou totales. Il y a aussi les déficiences intellectuelles et les déficiences maladie mentale ou déficiences psychiques. Et il y a aussi déficience motrice, partielle ou totale, et les maladies invalidantes. Donc voilà les grands types de déficiences qu'on peut rencontrer. Par rapport aux différents pays et contextes, la définition du handicap et la reconnaissance du handicap diffère d'un pays à un autre. Par exemple, par rapport aux maladies invalidantes, ce n'est pas toujours le cas de reconnaître qu'une personne avec un diabète est une personne handicapée, ou le degré de handicap pour la reconnaissance officielle n'est pas toujours... On verra à la fin de cette présentation qu'on a un outil qui pourra permettre aux entreprises ou associations qui travaillent sur le sujet d'avoir plus une idée claire sur la question de la reconnaissance du handicap. Suivant.

Au niveau des statistiques, ce sont des statistiques de l'organisation mondiale de la santé 2019, les statistiques sont devant vous, mais pour donner une idée par rapport à ce qu'a dit Gaétane au niveau des stéréotypes et des représentations, par exemple plus d'un milliard de personnes handicapées dans le monde, le chiffre est énorme, 17% sont des personnes avec déficience visuelle, mais je voudrais ajouter par rapport à ça que 80% des incapacités sont des incapacités invisibles, donc ce sont des déficiences qui ne se voient pas à l'œil nu, les personnes sont avec nous, mais on n'a pas conscience que ce sont des personnes handicapées, alors que c'est le cas. Et 85% des handicaps sont des handicaps acquis, ce ne sont pas des handicaps de naissance. Donc ce sont des chiffres qui sont clef, par rapport à la question du handicap qui a beaucoup de significations. Suivant.

Pour finir la présentation, j'ai parlé tout à l'heure de questionnaire du Washington group, cela a été adopté au niveau international, avec plusieurs de niveaux de difficultés, et pour l'ensemble des difficultés de la personne, sur la mobilité ou au niveau auditif, visuel, intellectuel. Cet outil est utilisé pour définir des capacités ou des incapacités des personnes et voir la situation pour les entreprises ou les organisations qui travaillent sur la question du handicap, pour définir par rapport à leurs personnels ou leurs collaborateurs, définir la situation, à travers cet outil du Washington group. Suivant.

Enfin, le temps est très limité par rapport à ces présentations, mais on aimerait bien en tant qu'expérience tunisienne sur la question de l'emploi des personnes handicapées depuis plus de trois ans, on a des vidéos de sensibilisation sur la page officielle du projet. Ce sont des témoignages de chefs d'entreprises et des personnes handicapées qui travaillent dans les entreprises, des témoignages par rapport à la représentation, à l'impact des personnes handicapées, par rapport aux adaptations réalisées pour ces personnes handicapées, pour qu'elles puissent être autonomes dans le travail qu'elles font, et avoir la pleine employabilité, donc je vous laisserai découvrir après ce webinaire ces expériences. Et on reste à votre disposition pour les questions. Voilà. Merci.

- Merci beaucoup pour cette présentation.

Pour résumer un peu ce qui a été dit, les entreprises ont toujours une crainte à recruter les personnes handicapées, or, aujourd'hui, un des défis de la RSE pour ces entreprises est de prendre en considération ce que vous avez mentionné comme potentiel caché de ces parties prenantes, et de participer, les entreprises seront appelées à participer encore plus à

l'intégration de cette catégorie qui est un peu exclue de la société. Maintenant, les questions/ réponses. Là, je vous donne deux questions qui ont été posées par les participants.

On vous demande comment les entreprises seront amenées à mieux considérer les personnes handicapées? Donc là, vous avez parlé un peu de l'outil, une proposition d'outil pour les entreprises, donc si vous pouviez donner encore plus de détails par rapport à cet outil. Et la deuxième question : comment l'insertion professionnelle des personnes handicapées peut être bénéfique pour l'entreprise ? Par rapport aux moyens, quels sont les moyens qui devraient être mis en place pour intégrer les personnes handicapées, et quel serait le bénéfice ou les bénéfices pour les entreprises ?

- Gaétane, tu réponds ou... ?
D'accord.

Par rapport à la première question concernant la reconnaissance du handicap, en fait, ça diffère d'un contexte à un autre. Par exemple, en Tunisie, il y a une reconnaissance administrative par le ministère des affaires sociales. Et jusqu'à aujourd'hui, on est sur une approche plus ou moins médicale. Mais on essaie de sensibiliser les entreprises surtout par rapport aux employés qui ne sont pas reconnus comme des personnes handicapées, mais qui ont des difficultés dans le travail qu'ils font. On a bien constaté qu'au fur et à mesure, dans les actions qu'on a mises en place avec les entreprises, il y a pas mal de travail qui peut être fait pour sensibiliser les entreprises et avoir un travail de prévention pour ne pas être reconnu officiellement comme personne handicapée, alors que le travail réalisé doit prendre en considération les conditions de santé, de difficultés dans l'emploi. Donc l'aménagement ou bien la révision ergonomique ou thérapeutique* du travail est inclus au fur et à mesure dans le travail que nous réalisons. Sur la deuxième question, par rapport à l'avantage des personnes handicapées, dans la loi tunisienne, il y a une obligation légale d'employer des personnes handicapées dans les entreprises, il y a des avantages aussi au niveau fiscal, des encouragements de l'Etat par rapport à l'emploi des personnes handicapées. Sauf que d'une façon générale, et par rapport à l'expérience du projet Emploi et handicap, on a des retours d'expériences d'entreprises qui disent que l'intégration des personnes handicapées, ça renforce la diversité, l'inclusion, un climat social très favorable pour l'entreprise. L'entreprise est amenée à réfléchir sur son mode de production, ce qui fait que tout aménagement ou toute réflexion faite par rapport à l'accessibilité des lieux, tout ce qui est organisation de travail, c'est bénéfique à tous les collaborateurs de l'entreprise. Donc il y a un côté très positif par rapport à cette question d'emploi des personnes handicapées. Et je vous invite encore une fois à revenir sur les vidéos et témoignages des entreprises pour voir les chefs d'entreprise témoigner par rapport à cet avantage d'emploi des personnes handicapées. Voilà.

Si Gaétane veut ajouter quelque chose.

- Non, je crois que tu as répondu de manière globale sur tous les avantages dont on avait déjà parlé avant. Les entreprises qui recrutent des personnes handicapées, effectivement, c'est d'abord pour les compétences de ces personnes. Donc si vous recrutez quelqu'un qui a les compétences qui correspondent à vos besoins dans l'entreprise, cette personne va vous apporter ce dont vous avez besoin, comme n'importe quel autre travailleur, et participer au développement de l'entreprise. Et en plus de ça, il y a une cohésion d'équipe qui se crée, parce que finalement, ça engendre des questions, d'avoir des collègues handicapés. Et ça permet aux personnes de s'ouvrir, finalement, aux autres, de s'ouvrir à la diversité. Et ça, c'est un vrai avantage pour l'entreprise, cette cohésion d'équipe qui se crée grâce à cette diversité dans l'entreprise. Mais la règle de base, c'est que vous recrutez des personnes par rapport à sa compétence, à sa formation, à son profil, qui va apporter... Qui va avoir un impact économique pour votre entreprise. Donc c'est un double impact : économique et social. Sans parler de l'image aussi positive que ça peut vous apporter, en interne et en externe. Il y avait l'exemple en Tunisie d'un centre d'appels qui avait réussi à avoir un marché au Canada justement parce qu'il avait une politique RSE, diversité, qui faisait partie des critères de sélection de cette entreprise canadienne, grâce à ça, il a réussi à avoir des marchés. Donc il y a ces petites choses qui se rajoutent, qui vous apportent finalement des

bénéfiques : l'accès à des nouveaux marchés, l'accès à des sources de financement, également, parce que certaines banques, certains systèmes financiers vont plutôt favoriser des entreprises qui ont un impact social. C'est de plus en plus courant. On finance les entreprises qui vont prouver qu'elles ont un impact économique et social. Voilà. Je ne sais pas si vous m'entendez bien, ma connexion est un peu faible des fois. Je m'arrête là, parce qu'il y a d'autres questions.

- Merci à vous pour ces éclaircissements et ces détails.

Faute de temps, on n'aura pas le temps nécessaire pour répondre à toutes les questions, mais les intervenants peuvent répondre aux questions dans la boîte de conversation.

On passe maintenant à l'intervention de M. Zeïd Souabni pour présenter l'expérience de l'entreprise HR Maps.

- Zeïd Souabni: Bonjour tout le monde, je commence par remercier toute l'équipe organisatrice de cet événement pour l'opportunité offerte, de partager nos expériences par rapport à ce sujet d'inclusion des personnes handicapées.

Je commence d'abord par une brève présentation, HR Maps, c'est un éditeur de logiciel RH, qui sert essentiellement à la transition vers un process de gestion des ressources humaines digitalisé. Ça a été créé depuis 2014 à Lyon, c'est actuellement implanté en France, Russie, Tunisie et Maroc. Elle est présente dans plus de 20 pays dans ces continents. Elle évolue rapidement par rapport à l'effectif. On était 8 il y a deux ans, et là on est en train d'évoluer vers 30 salariés à peu près. En 2018, on a rejoint le prestigieux groupe leader français de la gestion du temps, Octime.

Il n'est de richesses que d'hommes, ça veut dire qu'il faut capitaliser sur le capital humain pour avoir des performances en entreprise.

Pour récapituler rapidement, depuis le premier rendez-vous que j'ai eu à HR Maps, j'ai constaté que l'aménagement des bureaux et l'accès au local était assez flexible*, il favorisait l'inclusion des personnes handicapées. Et en découvrant le processus recrutement, j'ai vu que c'était un processus qui favorise l'inclusion des personnes handicapées, car il est focalisé essentiellement sur les compétences au niveau des postes à pourvoir.

Pour nous, réussir l'intégration des personnes en situation de handicap, c'est une des sources de richesses et des leviers de performances. Je vais l'expliquer après.

Pour me présenter, je suis maîtrisard en Etudes supérieures commerciales. J'ai suivi une formation certifiante en Talent Acquisition, le recrutement dans sa forme moderne, on va dire. J'ai plus de 10 ans d'expérience managériale dans le service, industrie, et commercial. 6 ans d'expérience généraliste en GRH. Et là, je fais une formation en RH, ma mission principale est d'accompagner nos clients vers la transition vers un système RH, un process RH digitalisé totalement.

Pour parler du fond de notre sujet de la journée, en fait, avant de rejoindre le milieu professionnel, j'avais ce fameux stéréotype, le handicap, j'avais à l'esprit que c'était synonyme d'incapacité. Pour moi, le handicapé ne pouvait pas rejoindre un milieu professionnel parce qu'il ne saura pas performer et réaliser les missions qui lui étaient attribuées. Je vais parler de deux exemples qui me viennent à l'esprit, pour rejoindre Mme Gaétane sur deux sujets dont elle a parlé tout à l'heure par rapport à la vision subjective par rapport aux personnes handicapées.

Dans le milieu industriel, j'ai côtoyé une personne qui utilisait un fauteuil roulant, là, je me suis posé la question : qu'est-ce qui empêche ce garçon sur un fauteuil roulant de réaliser des tâches manuelles, avec un rythme bien précis ? Il y avait uniquement les équipements. Il fallait juste penser à mettre à sa disposition une table au lieu d'être debout, il sera assis, pour être à la hauteur et réaliser les tâches à sa charge. Et il performait exactement comme on lui demandait. Donc ça, c'est le premier exemple. Il suffisait aussi que les accès vers le local et son poste de travail soient déjà préparés, et ça a été fait au préalable au sein de la société dans laquelle je performais.

Pour le deuxième exemple, en fait, c'était une personne atteinte de surdité, partielle, ce n'était pas une surdité totale, que nous avons recrutée pour un poste de gestion des stocks. Donc rien n'empêchait cette personne-là qui devait connaître tous les produits, les emplacements, d'assurer un suivi et d'assurer sa mission telle que demand e. Je récapitule pour dire qu'on a deux logiques de réflexion. Pour l'entreprise, on a des objectifs de performance. Généralement, c'est basé sur les compétences, c'est vrai, mais il faut aussi fournir et mettre à la disposition du collaborateur les conditions nécessaires pour la performance. Donc ça ne se base pas uniquement sur les compétences. Il faut penser aux conditions de travail pour permettre à la personne de réaliser les performances souhaitées. En tant que recruteur, deuxièmement, il faut penser qu'un candidat, qu'il soit handicapé ou pas, il présente une combinaison de compétences pour lesquelles on devrait évaluer cette personne et voir si ça convient au poste à pourvoir ou non. Il n'y a aucune autre considération qu'on puisse avoir au sein d'un processus de recrutement. Et de cette façon-là, on n'aura aucune exclusion des personnes handicapées, c'est une logique qui est standard pour tout le monde. Donc c'est la récap' de mon expérience en milieu professionnel après avoir côtoyé des personnes handicapées.

Et je finis par une statistique internationale, qui est générée par le service d'appui du maintien dans l'emploi des personnes handicapées (SAMETH), qui disent que 93% des employeurs ont recruté un collaborateur handicapé sont satisfaits. Et ça, je l'ai déjà vécu dans mes expériences antérieures. Je rejoins M. Mehrez quand il a parlé de la cohésion d'équipe et de l'ambiance qui s'améliore en ayant des personnes handicapées dans l'équipe. Voilà pour mon intervention. Je vous remercie.

- Merci beaucoup pour cette intervention.

Je passe maintenant la parole à Mme Ferial, de Pharmadial, pour présenter l'expérience de Pharmadial dans l'insertion des personnes handicapées, et après, on passe à une série de questions/réponses. Je vous invite à poser vos questions par rapport au témoignage présenté par M. Ze'id et Mme Ferial. A vous la parole.

- Ferial Kennou: merci. Je voulais d'abord remercier toute l'équipe de Handicap International et handicap et emploi.

La société Pharmadial a été crée depuis 2000, c'est une société spécialisée à la production de produits pharmaceutiques, dans la production des concentrés liquide président les hémodialyses. On a commencé l'expérience avec l'association *... La société a été crée le 24 avril 2000, avec un capital de 780 000 D T. Elle est leader sur le marché. C'est un laboratoire spécialisé dans la production des concentrés liquides pour hémodialyse.

Suivant.

Le nombre d'employés dans notre société est de 103, 63 femmes, 35 hommes, dont 5 personnes handicapées, une femme et quatre hommes.

Suivant.

Pour la perception sur les personnes handicapées pré et post l'embauche, avant l'embauche, la banalisation de l'emploi des personnes handicapées, le manque de partage et de communication entre les ouvriers, le manque de ponctualité de la part des ouvriers. Après l'embauche, on a eu une satisfaction massive sur l'expérience d'emploi des personnes handicapées.

On a appris le partage des r les attendus par les ouvriers, favorable pour intervenir en faveur des collègues handicapés, comment ils étaient à l'aide de leurs collègues handicapés... Et les aider à accomplir leurs tâches.

Ce qu'on a appris de la part des handicapés, c'est l'assiduité, la ponctualité, ils étaient toujours présents, on n'avait pas de problème d'assiduité.

Voilà pour ma présentation. Je suis Ferial Kennou, j'ai fait une formation BTS commerce, et puis j'ai eu une expérience professionnelle de quatre ans au poste de responsable de ressources humaines, assistante acquisition au sein d'une société spécialisée en fibre optique.

Voilà.

Merci.

(problème de son)

- On n'entend pas bien.

- Une question par rapport à... Comment le recrutement ou l'intégration des personnes handicapées contribue à l'amélioration...

- Mauvaise qualité de son.

- Leïla ? Excuse-moi de t'interrompre, on n'entend pas bien, je ne sais pas pourquoi, si tu es dans les mêmes conditions qu'avant, mais on ne t'entend pas bien.

- Ça va, maintenant ?
Vous m'entendez ?

- Juste avant, ça n'allait pas.
Vas-y, réessaie.

- Est-ce que vous m'entendez, là ?

- Oui.

- D'accord.

Juste une question posée par les participants : comment le recrutement des personnes handicapées peut contribuer à l'amélioration de l'assiduité des employés dans une entreprise ?

- Zeïd Souabni: ce qui est observé par rapport aux personnes handicapées, c'est qu'ils adoptent des comportements exemplaires au sein de l'entreprise. Ce qu'on cherche en tant que recruteur ou employeur, c'est d'intégrer des personnes qualifiées et motivées. Les personnes handicapées montrent généralement autant de motivation, disons même plus de motivation que les autres employés par rapport à la réalisation des missions qui sont à leur charge, et leurs comportements, ils sont toujours exemplaires en termes d'assiduité, ils sont plus stables, plus concentrés, ils ont toujours cette volonté de se dépasser et de faire de leur mieux. C'est de cette façon qu'ils contribuent et donnent l'exemple par rapport à leurs collègues, par rapport au sujet de l'assiduité et de la rigueur. J'espère avoir bien répondu à la question.

- Oui. Merci beaucoup. Là, je pense qu'on est à la fin de ce webinaire. Je remercie donc tout le monde pour ce webinaire. Je passe la parole pour rappeler les dates des prochaines sessions de webinaires.

- Merci infiniment à tous les intervenants pour cette présentation. Je remercie tous les participants du monde entier, je remercie aussi les entreprises présentes depuis la Tunisie, le Sénégal et le Maroc. En votre nom, au nom de RSE et PED, je vous remercie infiniment, et je vous donne rendez-vous le 18 février pour l'expérience sénégalaise, le webinaire sera autour de la thématique handicap, quels bénéfices pour l'entreprise ? Et le webinaire de clôture sera sur le recrutement inclusif et l'enjeu de maintien des emplois, au Maroc, le 3 mars, même heure et même endroit pour les sessions collectives. Je vous remercie infiniment, et à la prochaine réunion ou session collective, nous continuons nos échanges. Vous pouvez aussi les faire, et merci à vous tous. Merci et au revoir. Je passe la parole.

- Gaétane, et Mehrez, si vous voulez ajouter quelque chose ?

- Simplement remercier tous les participants également, en espérant vous retrouver dans les prochaines sessions.

- Pareil, merci tout le monde et à la prochaine. J'espère qu'on va partager après tous les documents...

- C'est merci en langue des signes.

- Ok. On fait tous pareil !

- C'est facile.

- Tu pourras arrêter l'enregistrement, Hind ?

Et Sophie demandait si on pouvait retrouver les vidéos ailleurs que sur Facebook.

Elles sont sur YouTube ?

Les vidéos de la dernière page de la présentation de Mehrez.

- Les vidéos sont sur Facebook. Le lien est sur la page Facebook du projet.

- On peut les trouver ailleurs que sur Facebook, pour les gens qui n'ont pas Facebook ?

- Non, on ne les a pas sur YouTube.

- Mais on verra par la suite pour les mettre sur YouTube.

- Ok. On essaiera de voir si on peut trouver une solution. En tout cas, je vous invite à aller voir ces vidéos.

Un immense merci à tous et à très vite pour le 18, pour le prochain.

- C'est un lien public, même pour les gens qui n'ont pas de Facebook, ils peuvent visualiser.

- Ok. Très bien.

Et merci Hind.

- Merci à vous.

- Merci à tous.

- A la prochaine.

- Merci à la CGEM, à la Tunisie... A tous.

Au revoir.

- Je ferme la salle. Je vous remercie, et à la prochaine.

Un grand merci de la salle.

Bonne journée.

- Merci.

- Au revoir.

- Merci tout le monde.