**Retranscription webinaire E&H 3.3**

**Intervention de Khalil Lahbabi, directeur des ressources humaines, International Paper, Maroc**

- Hind Ait Mhamed : On va passer maintenant à une autre expérience, un autre secteur d'activité, avec International Paper.

Et l'intervention de M. Khalid Lahbabi.

A vous la parole.

- Khalid Lahbabi : Merci beaucoup pour l'invitation. Merci pour toute l'équipe qui a organisé cet événement-là.

Cela va donner l'occasion de prendre conscience d'abord de ce qui se fait au Maroc en matière d'intégration des personnes en situation de handicap.

International Paper intervient dans le secteur industriel. C'est un opérateur international basé dans plusieurs pays.

Dans la région MEA, à laquelle nous appartenons, le Maroc est positionné en Afrique, le seul pays africain où International Paper est présent.

En tant que fabricants de papiers et cartons, nous voulons faire la différence en affichant d'abord notre vision.

Notre vision est celle de devenir l'une des entreprises les plus performantes, durables et responsables au monde.

Pour réussir, nous nous appuyons sur plusieurs piliers, on les voit dans le cercle multicolore au niveau de l'écran, car il s'agit d'investir dans les gens, avoir des résultats performants, et développer la forêt.

Investir dans les gens, considérer que ce qui peut faire la différence, le terme a été souvent cité, la différence fait la différence, c'est la différence qui va apporter une valeur ajoutée.

Je fais référence au pilier "investir dans les gens", qui intègre le fait que la différence sera faite à travers les individus.

Et la différence, il faut aller la chercher à travers tous les éléments de différenciation, que ce soit à travers la différence des âges, de formation, de culture, mais également les différences de genre et en termes de besoins spécifiques.

Sur le slide suivant, on peut voir qu'à travers nos activités, dans l'entreprise, par rapport à l'inclusion, c'est un sujet qui nous préoccupe et nous interpelle.

On intègre la dimension de savoir ce qu'est la diversité et l'inclusion.

Le sujet de la diversité et de l'inclusion est un sujet qui nous interpellait.

Au Maroc, nous nous sommes intéressés particulièrement à deux sujets : la diversité de genre et personne en situation de handicap.

Et nous avons entrepris deux chantiers par rapport à ces deux thématiques.

Il faut dire que pour les personnes en situation de handicap, nous sommes assez jeunes dans nos actions.

Et j'admire beaucoup tout ce qui a été fait au niveau de Webhelp et Total Call.

Vous êtes pour nous un peu la locomotive qui nous donne les exemples à suivre, et félicitations pour tout ce que vous avez fait.

Si nous sommes là aujourd'hui, c'est pour partager avec vous ce que nous sommes en train d'entreprendre dans un environnement industriel, pour pouvoir promouvoir l'emploi de personnes à besoins spécifiques au niveau de nos organisations.

Qu'est-ce que nous avons fait jusque-là ?

La première vision, nous avons essayé de nous rapprocher d'un organisme qui puisse nous accompagner, nous conseiller, et nous permettre de faire le pas.

Parce que la bonne volonté ne suffit pas, ça fait plusieurs années que nous voulons avancer sur le sujet du handicap.

Mais après plusieurs années, malheureusement, on se retrouve en situation de statu quo.

Pouvoir avancer, c'est aller chercher de l'aide, et nous l'avons trouvée auprès de Handicap International. Ils nous ont rencontrés, fait des audits, nous ont permis d'avoir des discussions, nous ont ouvert la porte, et permis de rencontrer d'autres associations, notamment sur Agadir.

Ceci a été pour nous un premier bon départ.

Et on s'est rendu compte que discuter du sujet et l'implanter n'était pas suffisant. Donc nous avons voulu démarrer par former nos équipes ressources humaines sur le sujet et les managers.

Les former parce qu'on s'est aperçu qu'on n'avait pas une bonne compréhension de ce qu'était le handicap, la définition du handicap, et que cela pourrait pousser à des préjugés qui étaient des barrières dans la mise en œuvre de tous les programmes que l'on pouvait avoir. Surtout quand on est dans un environnement industriel où la sécurité est un sujet extrêmement important.

Où l'on peut croire que le handicap et la sécurité peuvent ne pas être compatibles.

Donc la première chose, c'était d'être en mesure de lancer des workshops, des rencontres.

La première que nous avons eue a eu lieu à Agadir, et nous avons eu une belle occasion de partage et de compréhension sur le sujet du handicap, pour pouvoir projeter cela dans notre environnement industriel.

La seconde chose, c'était de pouvoir intégrer le handicap dans le processus de recrutement.

Donc afficher le fait que nous soyons une entreprise handi-accueillante.

Nous n'avons aucun souci à accueillir des personnes en situation de handicap. Et nous n'avons aucune barrière à aménager l'environnement de manière à pouvoir intégrer ces personnes.

Donc nous sommes aujourd'hui à ce stade-ci.

Ceci a abouti sur un premier recrutement d'une personne à mobilité réduite.

Nous avons utilisé les positions les plus faciles à pourvoir, notamment les positions administratives, mais nous continuons à mettre en place les aménagements nécessaires au fur et à mesure.

Des aménagements bien sûr sur les aspects sanitaires, les accès aux bureaux, les aménagements spécifiques aux postes de travail.

Le slide que l'on a ici n'est pas la dernière version qu'on avait préparée, il y a un quatrième point qui est celui de l'intégration.

Vous avez bien évoqué l'intégration. L'intégration est un moment extrêmement important.

Il faut réussir son intégration et faire de cette nouvelle recrue un collaborateur qui va faire la différence.

Non pas parce qu'il est en situation de handicap, mais parce qu'il va apporter quelque chose de nouveau dans cette organisation.

Nous essayons d'avoir tous les éléments de réponse et de les partager avec l'équipe dirigeante, de manière à apporter des réponses à tous les obstacles d'intégration pour la personne en situation de handicap.

Pour promouvoir tout le projet, nous avons mis en place un champion du sujet de la diversité, qui n'est pas une personne des ressources humaines, de manière à pouvoir avoir un regard sur ce que nous entreprenons et faire en sorte de pouvoir apporter toutes les actions collectives aux actions que nous entreprenons.

Nos collaborateurs nous reconnaissent comme étant une entreprise bienveillante.

- Hind Ait Mhamed : Merci infiniment M. Khalid.