

Cette retranscription a été réalisé par :



Ce document est diffusé en format accessible word afin qu’il soit facilement lu par un logiciel de synthèse vocale.

**Retranscription webinaire E&H 2.1**

**Intervention de Rokhaya Diop, Chef de projet Emploi et Handicap, Handicap International, Sénégal**

**Suivi de session de question et réponses**

- Hind Ait Mhamed : bonjour tout le monde, bienvenue pour ce 2e webinaire du cycle Entreprises, diversité et handicap.

Ce cycle est organisé en coopération avec Handicap international.

Permettez-moi, avant de commencer, de vous rappeler quelques informations techniques pour une meilleure visualisation.

S’il vous plaît, veillez à ce que vos micros et la vidéo soient désactivés pour une qualité meilleure de la connexion, et n'oubliez pas de poser vos questions au niveau de l'icône Converser dédié à cela.

Aussi, nos webinaires, grâce à Voxa Direct sont retranscrits par vélotypie. Pour l'activer, cliquez sur le + : activer sous-titrage.

Par la suite, une nouvelle icône va apparaître, le CC, et vous pouvez afficher le sous-titrage pour une meilleure visibilité.

Je passe la parole à Mme Gloria qui va nous présenter le cycle et les intervenants.

La parole à vous.

Bonne visualisation. Merci.

- Gloria Paraiso-Jossou : Merci Hind. Bonjour à tous. Bienvenue à ce énième webinaire de RSE PED, organisé en partenariat avec Handicap international.

Aujourd'hui, bienvenue au 2e webinaire de ce cycle.

Il s'agit d'un cycle de webinaires portant sur la situation de handicap dans le milieu professionnel.

Comment favoriser l'employabilité des travailleurs handicapés dans le milieu professionnel ?

Donc comme nous le savons, nous pouvons constater que ce n'est pas toujours une question qui intéresse malheureusement les entreprises.

Les personnes handicapées sont souvent exclues de l'emploi salarié car elles font face à des stéréotypes négatifs de la part des entreprises.

C'est dû à des contraintes d'accessibilité, et probablement à un manque d'adaptation de postes.

Au Sénégal, plusieurs entreprises se sont engagées dans le cadre de leur politique de diversité en faveur du recrutement de ces travailleurs handicapés dans le cadre de leur politique RSE ou par conviction.

Dans tous les cas, outre le fait que ces travailleurs handicapés, comme tout travailleur, apportent de réelles compétences, ces entreprises ont réalisé que certaines adaptations de postes contribuaient à casser ces stéréotypes négatifs, mais aussi à améliorer la qualité de vie au travail au profit de tous les collaborateurs de l'entreprise.

Donc pas seulement au profit des travailleurs handicapés.

L'objet de ce webinaire est de comprendre précisément aujourd'hui quels sont les bénéfices économiques que peut tirer une entreprise à mener une politique de handicap au sein de l'entreprise.

Donc quel est l'intérêt, quels sont les bénéfices, comment faire en sorte qu'une politique de handicap soit en phase avec la vision et les ambitions de l'entreprise et de l'entrepreneur ?

Comment aider à définir et à structurer cette politique handicap ?

Telles sont les questions que nous aborderons aujourd'hui, grâce aux témoignages des entreprises partenaires, avec monsieur Mouhamadou Ndiaye et Mme Soukeyna Sagna, responsable des carrières et de la formation à l'hôtel Terrou-Bi au Sénégal.

Elles vont nous faire part de leurs témoignages, expériences et des pratiques qu'elles ont pu instaurer au sein de leurs entreprises respectives pour favoriser l'insertion de travailleurs handicapés.

Avant cela, nous allons donner la parole à Rokhaya Diop qui est chef de projet emploi et handicap au Sénégal.

Je vais vous la présenter.

Elle n'a pas pu le faire tout à l'heure. Elle est socio-anthropologue de formation, elle a été consultante auprès de plusieurs agences des Nations unies.

Aujourd'hui, elle est cheffe de projet à Humanité et inclusion, handicap international, où elle conduit des projets d'insertion professionnelle au profit des personnes handicapées.

Elle nous parlera des procédures d'accompagnements pour les personnes handicapées vers l'emploi.

- Rokhaya Diop: Merci Gloria.

Aujourd'hui, mon propos sera sur la politique handicap, en posant la question de savoir quel bénéfice pour l'entreprise ?

C'est autour de cette réflexion que nous aurons ce temps de rencontre.

Pour commencer, un historique de la dynamique internationale en faveur de l'inclusion des personnes handicapées vers l'emploi.

Cinq dates sont à retenir, l'année 1958 avec la Convention n111 contre la discrimination au travail, en 1983, la convention de l'OIT sur l'emploi des personnes handicapées. En 2006, la Convention desNations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Il est bon de souligner que cette convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées a permis au Sénégal de se doter d'une loi d'orientation sociale en 2010.

En 2015, toujours avec le bureau international du travail, c'est la mise en place du réseau mondial Entreprises et handicap qui est un espace d'échanges, de partages, des grandes multinationales de ce monde sur, justement, la thématique de l'emploi des personnes handicapées.

Ici, aujourd'hui, nous avons une entreprise, la BICIS du groupe BNP Paribas, qui est membre de ce réseau mondial Entreprises et handicap.

La dernière date, c'est 2019, lors de la célébration du centenaire de l'OIT, où dans la déclaration, il a été question de parler du marché, de mettre un point sur le marché du travail inclusif.

Alors, nous allons commencer par cette question : qu'est-ce qu'une politique handicap ?

La politique handicap d'une entreprise n'est pas seulement un enjeu RH.

Mais c'est une démarche globale de l'entreprise pour devenir plus inclusive. Cette démarche doit engager le top management.

Faire de l'inclusion en recrutant des travailleurs handicapés ne suffit pas pour être une entreprise inclusive.

Des entreprises recrutent déjà des personnes handicapées mais elles n'ont pas pour autant mis en place une politique, nous allons voir pourquoi.

Donc pour qu'une entreprise soit inclusive, il y a un certain nombre de facteurs qui doivent être mis en avant.

Le premier, ce sont les regards, il faut que les regards changent en entreprise. A travers le regard, il s'agit des représentations des stéréotypes, on en a fait mention à propos des stéréotypes négatifs, et il en a été question au dernier webinaire.

Ici, au Sénégal, c'est à travers notre accompagnement au niveau de HI, ce sont des actions de sensibilisation que nous organisons, avec les entreprises qui ont signé la charge Diversité. Il y a des semaines, des mois Diversité, au cours desquels nous avons été invités pour participer à des sensibilisations.

On peut le dire de la BICIS, du groupe Accor Hôtel, et j'en passe.

Deuxième facteur, il faut que les personnes puissent travailler sans difficulté afin d'être performantes. Il en sera question lors du webinaire du 3 mars.

Cela renvoie aux questions de mesures compensatoires à mettre en place, adaptation des postes de travail, et des questions d'accessibilité.

Selon le type de handicap, nous avons besoin d'adapter le poste de travail du travailleur handicapé.

Troisième facteur: il concerne les processus. Il faut que ces processus soient adaptés, il s'agit de processus RH, sécurité santé au travail, qui profitent à tous en entreprise.

Quatrième facteur : les travailleurs handicapés, il faut qu'ils soient accompagnés, au besoin. En cela, certaines entreprises que nous accompagnons, et une autre que nous n'accompagnons pas, ont mis en place des tuteurs en entreprise, des référents RH.

C'est le cas de la BICIS, de Zena, en cours.

Pour que l'entreprise soit inclusive, il faut aussi que l'entreprise collabore avec d'autres acteurs, pour du sourcing.

Enfin, l'entreprise doit se définir des expertises.

Nous avons un expert multidisciplinaire...

Pour mener une politique, pour mettre en place une politique handicap dans une entreprise ou une organisation, il faut partir d'un diagnostic. Ce diagnostic se fait autour de cinq axes d'intervention.

Il y a la politique inclusive, l'axe consacré àl'accessibilité, la culture et la communication interne, RH et management, et dernier axe: les partenariats spécialisés, ceux qu'on peut nouer avec les associations de personnes handicapées ou les institutions spécialisées sur des types de handicap particuliers, etc.

Tout ceci passe par quatre phases, pour accompagner la mise en place d'une politique inclusive.

Nous avons dans les deux premières phases qui touchent au court terme, nous démarrons par le diagnostic. Au niveau de HI, nous avons un outil d’autodiagnostic qui permet de faire un état des lieux des obstacles et facilitateur à l'inclusion, qui permet d'identifier les besoins et cibler les priorités d'actions avec l'entreprise.

De là en découle un plan d'inclusivité participatif, qui est élaboré en mode projet.

Il implique l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise sur sa mise en œuvre et permet d'installer un environnement propice à l'accueil des personnes handicapées.

Les deux dernières phases concernent la sensibilisation et la formation ainsi que l'accompagnement. Ces deux phases permettent de s'inscrire dans du long terme.

Donc par le biais de l'accompagnement et la mise en œuvre du plan d'inclusivité, il faut former les équipes à recruter et maintenir dans l'emploi des collaborateurs handicapés.

Il faut leur dire que c'est unechose de recruter une personne handicapée et une autre de la maintenir dans l'emploi.

Deuxième élément: il faut accompagner la structure à travailler avec les acteurs de l'emploi et du handicap via la facilitation de HI.

Aujourd'hui, il y a tout un dispositif qui existe au Sénégal, les services de l'emploi, de l'action sociale, mais aussi les organisations de personnes handicapées.

Et bien sûr, les experts aussi dont on a parlé tout à l'heure.

Enfin, accompagner la structure et les équipes vers l'autonomie, vis-à-vis de l'inclusion des personnes handicapées. Cette autonomie doit être développée en interne au sein de l'entreprise, et à ce niveau, HI accompagne, coache ce qui est mis en place pour mettre en œuvre cette politique handicap.

En résumé, la démarche pour mettre en œuvre une politique peut être décrite de la manière suivante.

Première étape: le diagnostic. Donc faire un diagnostic approfondi et des préconisations, avec la direction et tous les services qui ont en charge le management des collaborateurs.

Responsable qualité, responsable RSE, y compris les collaborateurs, les salariés handicapés eux-mêmes, les syndicats de travailleurs, le médecin du travail, etc.

Deuxième étape de ce diagnostic: on dégage une feuille de route pour accompagner l'équipe RH dans l'élaboration d'une feuille de route pour la mise en place d'une politique handicap avec une priorisation selon la vision et les ambitions de l'entreprise. Il est important de tenir compte de la vision et des ambitions de l'entreprise.

Un document stratégique doit être mis en avant avec des axes d'intervention.

Ce qui nous permet de mettre en place un plan d'action qui aide à la mise en œuvre d'un plan détaillé avec un responsable, des contributeurs, un budget de mise en œuvre.

Enfin, la mise en œuvre elle-même. Il s'agit d'accompagner l'entreprise durant toutes les étapes de la mise en œuvre et de son plan d'action avec un système de suivi et d'évaluation.

Voilà pour résumer la démarche pour mettre en œuvre une politique handicap.

Je vous remercie de votre attention.

- Gloria Paraiso-Jossou : Merci Rokhaya.

Mon rôle est de récapituler les propos tenus. Mais je me pose la question de la pertinence de cette intervention maintenant.

Il me semble que cette intervention était parfaitement claire, et je voudrais insister sur un point, au sens où une politique handicap n'est pas seulement une démarche globale de l'entreprise pour devenir plus inclusive, c'est... Pardon ? C'est une démarche globale de l'entreprise quine consiste pas seulement à recruter, mais qui permet le changement de regard des autres collaborateurs grâce à une politique de sensibilisation, qui contribue au-delà du recrutement à favoriser l'adaptation despostes de travailqui favorise le développement de processus RH de sécurité et de santé qui profitent à ces travailleurs salariés mais aussi à l'ensemble des collaborateurs, et qui consistent à être accompagnés, car ce n'est pas évident pour une entreprise d'instaurer un tel changement. Donc l'idée est d'être accompagné par Handicap International, ou des associations.

Être accompagné par les professionnels du secteur qui sont en mesure de faire en sorte que la politique handicap soit pertinente, bien vécue par les travailleurs handicapés et par tout le monde.

L'idée, c'est qu'on arrête de parler de travailleurs handicapés, et qu'on parle de travailleurs tout court, tout aussi performants que les autres.

**Session de Q&R**

Y a-t-il des questions ?

Si vous avezdes questions, écrivez-les par écrit, et je les lirai et j'en ferai part aux intervenants. N'hésitez pas.

Je vais sur l'onglet Conversation. Pour le moment, il n'y a pas de question, Hind.

- Dans la salle, ici, on a quelques questions.

- Ok.

Nous t'écoutons.

En Tunisie, si vous avez des questions, les participants, vous pouvez poser des questions.

Permettez-moi, Gloria, je vais poser la question des participants.

Quel type de handicap vous avez inclus dans ces entreprises, et quelles adaptations réalisées au poste de travail ?

- Il y en a une troisième : combien de temps en moyenne prend cette démarche ?

- Au Sénégal, au niveau du projet Emploi et handicap que nous conduisons en partenariat avec une quinzaine d'entreprises, nous allons avec tous les types de handicap au départ.

Il faut dire que dans leur grande majorité, il s'agit de travailleurs présentant un handicap moteur.

C'est eux qui représentent à peu près 70% des personnes.

Nous avons des handicaps sensoriels, auditifs, où on retrouve des personnes sourdes.

Nous avons aussi le handicap visuel, ou des personnes non voyantes ou malvoyantes.

Aussi le handicap intellectuel, et il faut ajouter qu'au Sénégal, on considère aussi comme personnes handicapées les personnes albinos. Donc c'est aussi quelques personnes, mais qui ont beaucoup de mal justement à être intégrées, et nous les accompagnons.

Les entreprises qui vont témoigner pourront peut-être faire la meilleure illustration, car il y a l'hôtel Terrou-Bi qui travaille avec des jeunes présentant une déficience intellectuelle.

Au niveau de la BICIS, c'est particulièrement des personnes avec une déficience motrice.

Nous avons l'entreprise Zena qui travaille particulièrement avec des personnes ayant une déficience auditive.

Je m'arrête là.

Et combien de temps peut prendre la mise en place ? L'expérience nous montre que, concrètement, pour mettre en place cette politique, on n'est pas loin de deux ans.

Une première année pour faire vraiment le travail préparatoire des deux premières phases, et une seconde année pour implémenter la politique handicap elle-même, qui conduit vers une pérennisation.

Voilà ce que je peux dire pour le moment.

- Gloria paraiso-Jossou : Parfait.

Il y a d'autres questions, me semble-t-il.

Quels sont les dispositifs de l'Etat mis en place pour l'insertion des handicaps ?

Et la sensibilisation est faite en amont ou après l'insertion des personnes en situation de handicap ? La sensibilisation est-elle faite en amont ou après l'insertion des personnes en situation de handicap ?

Il y a uneautre questionencore.

Comment se passe en pratique le diagnostic.

Question très intéressante, très concrète: quelles sont les mesures prises concrètement pour changer le regard des autres collaborateurs sur la situation des travailleurs handicapés ?

Ça, c'est très important, on rentre dans le concret.

- Merci. J'essaie de répondre.

Je pense que les représentants des deux entreprises pourront revenir sur un certain nombre de points.

Quels sont les dispositifs de l'Etat sénégalais par rapport à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ?

Je disais que le Sénégal s'est doté d'une loi d'orientation sociale pour la promotion et la protection des personnes handicapées, depuis 2010.

Avec malheureusement très peu de décrets d'application. Le premier a permis d'ouvrir la voie à la carte d'égalité des chances qui permet à la personne titulaire de cette carte d'accéder gratuitement aux transports, d'accéder normalement à l'éducation, à la formation, à l'emploi, ainsi qu'aux soins de santé.

Pour parler franchement, au niveau du cadre réglementaire, il n'existe pas de cadre incitatif comme c'est le cas en Tunisie ou encore dans des pays comme la France. Nous n'avons pas encore de réglementation dans ce sens.

Par contre, il y a des initiatives au sein des entreprises, au sein de certains projets qui permettent de faire la promotion de l'emploi des personnes handicapées. C'est ce que je peux dire pour cette question.

Concernant la sensibilisation, vous demandiez si elle se faisait en amont ou après l'insertion.

Elle doit se faire tout le temps. Avant, pendant et après l'insertion.

Parce qu'il s'agit de changer les regards, et les regards sont quand même tributaires de nos héritages culturels. Ce sont des pesanteurs socioculturelles que nous avons dans notre société, et ce n'est pas en un jour qu'on fait tomber cela. Mais en revenant assez souvent sur des sessions de sensibilisation, on le fait bien en amont, avant que les personnes handicapées ne s'inscrivent en tant que demandeur d'emploi, déjà dans leur communauté, la sensibilisation des pairs, nous mobilisonsles associations de personnes handicapées pour faire un travail de mobilisation et de sensibilisation pour leur donner les messages clés de l'insertion professionnelle. On aime bien dire souvent que l'emploi n'est pas un sachet qui se distribue, ce n'est pas quelque chose qu'on distribue comme des petits cadeaux, mais il faut s'en approprier et porter son projet d'insertion professionnelle.

C'est un parcours, il faut y aller comme un combattant.

C'est un des messages qu'on fait passer, souvent.

Nous faisons la même chose avec tous les services d'accompagnement, nous avons les services de l'emploi, de l'action sociale, de la formation professionnelle, qui accompagnent les jeunes, et cela permet de les préparer via les sessions sur les compétences comportementales, pour leur permettre d'être prêts à aller vers l'emploi, à entrer en entreprise, et du côté des entreprises, nous faisons ce travail de sensibilisation, d'abord avec le top management, et ensuite avec...

J'ai évoqué les sessions auxquelles nous étions conviées pour certaines entreprises, comme BICIS, lors de leur semaine diversité ou les journées dédiées à la diversité, ce sont des occasions pour nous de parler à ces entreprises.

Dans le cadre de notre accompagnement, nous formons justement le comité qui est mis en place en entreprise pour favoriser l'intégration, le maintien dans l'emploi de ces travailleurs, et nous revenons encore sur la sensibilisation.

Comment se passe le diagnostic ?

C'est un travail d'échanges, il est participatif. Nous avons un outil pour cela, dédié, qui fait appel justement aux cinq axes évoqués tout à l'heure.

C'est autour de ces axes que l'entreprise réunit les principaux responsables de services, y compris idéalement les collaborateurs handicapés quand il y en a, pour pouvoir eux-mêmes s'attribuer des notes et mesurer leur inclusivité.

C'est quelque chose de très dynamique, et ludique, qui permet à la fin de la séance, à l'entreprise, de réaliser déjà quels sont ses points forts. Et on peut voir sur quels points HI va les appuyer pour améliorer un, deux, trois axes selon les priorités des entreprises elles-mêmes.

Voilà ce que je peux dire.

Ça peut faire l'objet d'une visioconférence rien que pour parler de ce travail d'implémentation de ce diagnostic.

- Gloria Paraiso-Jossou : Merci.

Il reste 5 questions, mais je risque de me faire taper sur les doigts par Hind, car nous avons un temps limité.

C'est pourquoi, si nous avons le temps, nous reviendrons sur vos questions, mais là, nous allons passer la parole aux personnes qui accompagnent ces politiques handicap au sein des entreprises.

Maintenant, je vais passer la parole à M. Mouhamadou Ndiaye.

- Hind Ait Mhamed : On passe au 2e témoignage, de Mme Soukeyna Sagna.

- Gloria Paraiso-Jossou : En attendant qu'elle vienne à mes côtés, je vais la présenter.

Elle a débuté sa carrière au sein de la Maison de Rugby du Sénégal, en tant que chargée du volet éducatif et de l'insertion professionnelle des jeunes handicapés. Puis elle intègre l'hôtel Terrou-Bi, elle est aujourd'hui responsable du recrutement et de la formation, elle est en charge de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Elle nous parlera de la politique handicap du Terrou-Bi et des partenariats menés avec Handicap International, Humanité et Inclusionmais aussi avec des associationset des cas pratiques qu'elle initie au sein de son entreprise.

- Soukeyna Sagna: Bonjour à tous.

Je vais commencer ma présentation par une présentation de Terrou-Bi.

L'entreprise Terrou-Bi est un resort 5 étoiles, qui a comme domaine d'exploitation l'hôtellerie, la restauration et le casino.

C'est une entreprise qui existe depuis plus de trente ans maintenant, créée en 1986.Nous avons plus d'une quarantaine de métiers aujourd'hui au niveau de Terrou-Bi.

En termes de chiffres, plus de 900 salariés, dont les 5 jeunes recrutés en CDI.

Et 50 jeunes en apprentissage à des métiers de serveurs et cuisiniers.

C'est un projet initié avec le ministère de la formation professionnelle.

Aujourd'hui, de 2013 à maintenant, nous avons formé 22 jeunes en situation de handicap intellectuel.

Le Terrou-Bi, aujourd'hui, en termes de politique inclusive, il n'y a pas de politique formalisée concernant l'insertion des jeunes en situation de handicap.

Cette situation est venue au fur et à mesure, et grâce à nos direction générale qui est aujourd'hui sensible au sujet.

Nous avons souhaité apporter une aide à l'intégration des personnes en situation de handicap.

Nous avons la chance d'avoir une entreprise qui permet de mettre en place cette procédure, nous essayons autant que possible de travailler dans ce sens.

Le partenariat avec l'Asedeme a été initié en octobre 2013.

Nous avons signé une convention cadre de partenariat avec l'Asedeme, c'est l'association sénégalaise pour la protection des enfantsdéficients mentaux.

Cette convention a été signée suite à une rencontre avec notre directeur d'exploitation de l'époque qui a rencontré lesdirigeants de l'Asedeme lors d'un gala.

Cette rencontre a initié ce partenariat qui aujourd'hui a découlé sur l'embauche de 5 jeunes et de 22 stagiairesque nous avons formés au Terrou-Bi.

En 2016, nous avons recruté un jeune homme en situation de mobilité réduite sur un poste d'opérateur de vidéo surveillance.

Cela a été fait en collaboration avec Handicap International à l'époque, que nous avons sollicité pour avoir des candidatures.

Il n'y avait pas beaucoup de déplacements nécessaires.

Il était important que les conditions soient réunies pour accueillir cette personne.

Et ce même directeur, sensibilisé au handicap, a tenu à ouvrir ce recrutement à une personne en situation de handicap moteur.

Ce jeune homme est toujours parmi nous.

Donc la sensibilisation des équipes...

Sur le démarrage du centre, nous avons commencé par des stages avec ces jeunes.

L'objectif était de vraiment pouvoir les former à des métiers en vue d'une insertion professionnelle.

Nous avons identifié dans un premier temps un certain nombre de fonctions pour lesquelles le travail était bien encadré, un travail d'équipe.

Nous savions qu'il y avait un accompagnement suffisamment important dans cette structure pour que le jeune soit en confiance.

Et qu'il puisse également effectuer des tâches relativement répétitives et qui lui permettent de pouvoir s'adapter, faire le même geste pour pouvoir maîtriser et apprendre. C'était un choix bien défini.

Nous avons mis en place un dispositif d'accompagnement, pour les jeunes et pour les tuteurs en entreprise qui les accompagnent.

Nous avons reçu les éducateurs du centre qui nous ont accompagnés régulièrement au départ, pour faire des points réguliers.

Pour faire également beaucoup de réunions, et sensibiliser nos employés sur la question du handicap.

Ils ont également sensibilisé mon équipe et moi-même sur la façon de prendre en charge ces jeunes.

Il faut dire qu'au départ, quand il a fallu trouver des tuteurs pour gérer ces personnes, nous avons eu quelques difficultésdans la mesure où les personnes... Ce n'était pas un refus, mais une peur de ne pas savoir prendre en charge les jeunes.

Il fallait leur montrer comment faire.

Donc c'est le centre qui a mis en place un dispositif d'accompagnement pour que nos employés puissent être à l'aise dans cette fonction.

Quand nous avons effectué des entretiens, quelques temps après l'arrivée des jeunes, nous avons demandé aux salariésce que le fait d'accueillir des jeunes en situation de handicap leur apportait. Et ils ont répondu que ça leur apprenait autantque ces jeunes apprennent.

Il y a le sens de la responsabilité qui se développe, ils sont responsables d'une personne, qu'ils doivent former et mettre en sécurité.

Donc ce sens de la responsabilité et surtout le fait de pouvoir développer la patience.

Ils doivent davantage expliquer, ce sont des aptitudes qu'ils ont amélioré grâce à ces interactions avec les jeunes.

Par les jeunes eux-mêmes, nous n'avons pas beaucoup de retours, mais nous savons qu'ils sont assez contents d'être à Terrou-Bi.

Certains parents nous disent qu'ils voient au quotidien le changement de comportement de leur enfant, tant entermes de communication, au centre et au foyer.

Nous les avons vu changer nous aussi en interne, à partir du moment où ils sont entrés en confiance.

Nous les avons vu communiquer plus avec les autres, parce que ce problème de communication était là au début.

Ce sont des jeunes qui ne communiquent pas lorsqu'ils ne sont pas en confiance.

Tout ce travail que nous avons mis en place a permis qu'ils soient à l'aise avec la communication.

Nous savons qu'au niveau de ces familles, il y a beaucoup d'attentes, beaucoup d'espoir aussi.

Bien évidemment pour ces jeunes, mais aussi pour les parents. C'est un enjeu considérable, nous le comprenons très bien.

C'est une immense satisfaction pour les parents, il y en a qui n’avaient pas ou peu d'espoir sur l'avenir de leurs enfants.

Donc ce partenariat a généré beaucoup d'espoir parce que, aujourd'hui, ils ont le sentiment qu'ils peuvent développer une autonomieet trouver un travail pour plus tard gagner leur vie.

Donc ça enlève quand même un poids aux parents.

Ce n'est pas pour dire que le jeune est un poids, mais c'est quand même plus tranquille pour le parent de voir que le jeunepeut travailler et avoir des ressources, et peut se nourrir.

Aujourd'hui, c'est ce que nous faisons avec le centre.

Je ne sais pas si je vous l'ai dit, mais au bout de six ans de partenariat, nous avons recruté 6 jeunes en CDI sur des métiers de cuisine, de nettoyage, de blanchisserie. Nous formons également des jeunes à la menuiserie et les espaces verts, car nous avons un grand espace avec service de jardinage.

Aujourd'hui, le Terrou-Bi s'est engagé avec ce centre et nous continuons à développer ce partenariat en espérant pouvoir mettre en place plus de chosesdans le futur.

Voilà ce que je voulais vous apporter comme contribution par rapport à ce que nous faisons au niveau de notre entreprise.

Si vous avez des questions, j'y répondrai volontiers.

- Gloria Paraiso-Jossou : Merci beaucoup.

J'ai tellement de choses à dire que je vais me taire !

Je suis juste bluffée.

Je ne reviendrai pas sur ce qui a été dit, ou peut-être à la fin.

Je vais en venir maintenant aux questions.

Il y avait quelques questions adressées à M. Ndiaye.

Deux questions sont regroupées: combien de travailleurs en situation de handicap à la BICIS ?

Et avez-vous un pourcentage défini de recrutement au sein de votre entreprise ?

- Mouhamadou Ndiaye: Merci pour ces questions.

Pour la première question, combien de personnes handicapées aujourd'hui dans l'effectif de la BICIS, hors les stagiaires ?

Il y en a 5.

La BICIS travaille également avec des personnes handicapées contractuelles.

Par exemple, la personne qui entretient la climatisation à la BICIS est une personne handicapée.

Est-ce que nous avons des objectifs de nombre de personnes handicapées à embaucher ?

Pas tout à fait.

Ce n'est pas notre démarche.

Notre démarche consiste à contribuer d'abord à travers l'accueil de stagiaires, à développer l'employabilité des personnes handicapées, et en second lieu, de former toutes les personnes qui sont dans la chaîne de recrutement pour qu'elles soient capablesde recevoir et d'étudier les candidatures des personnes handicapées pour qu'elles aient autant de chances que tout le monde.

C'est ça notre démarche: permettre à ce qu'en termes de recherche d'emploi auprès de la BICIS,toutes les personnes soient sur le même pied d'égalité et que la prise en compte des handicaps soit le fait de ces personnes chargées de cette fonction.

Voilà ce que je peux donner comme éléments de réponses.

- Gloria Paraiso-Jossou : Très bien. Merci.

Nous allons maintenant passer aux questions posées à Mme Sagna : quelle est la valeur ajoutée d'avoir procédé au recrutementde ces jeunes travailleurs handicapés au Terrou-Bi ?

Sont-ils rémunérés de la même façon que les travailleurs "normaux" ?

Et ensuite, la formation.

- Soukeyna Sagna: sur la question du salaire, ces jeunes aujourd'hui, 6 jeunes, recrutés par le Terrou-Bi, ils sont en contrats à durée indéterminée, comme les autres employés de la même catégorie et même profession.

Ils reçoivent le même salaire qu'une personne "normale", qui travaille sur la même fonction,ils reçoivent les mêmes avantages, il n'y a aucune différence.

Sur la formation, une démarche a été mise en place.

Quand le jeune arrive au Terrou-Bi, il n'a pas d'expérience, donc nous mettons en place des objectifs avec le tuteur.

Une séance de travail où nous fixons les objectifs, au début, ils peuvent être très Simples.

Par exemple, en cuisine, éplucher, découper.

Ce stagiaire qui est là pour six mois, il travaille sur les objectifs fixés. Après, on met en place des évaluationspour voir l'évolution du jeune, de façon périodique.

Sur l'autre question, la valeur ajoutée.

Le Terrou-Bi aujourd'hui se sent utile car il aide ces jeunes à s'insérer dans le monde professionnel.

Mais je veux dire aussi que ces jeunes recrutés, aujourd'hui, ils sont compétents sur le poste.

Ils ont été choisis parce que, après une période de stage, on s'est rendu compte qu'ils étaient capables de faire le travailaussi bien qu'une personne sans handicap.

Donc c'est vraiment clair pour nous, ces jeunes sont compétents et nous apportent leurs compétences en entreprise.

Comme je le ferais moi ou quelqu'un d'autre.

- Gloria Paraiso-Jossou : Merci Mme Sagna.

Je vais juste conclure en deux secondes.

Les travailleurs handicapés lorsqu'ils sont accompagnés et qu'il y a de la sensibilisation auprès des collaborateurs,ce sont des travailleurs comme les autres.

Si on favorise l'inclusion, l'employabilité, ils sont aussi bons que les autres.

Et le Terrou-Bi et la BICIS, ils sont satisfaits d'avoir embauché des personnes en situation de handicap.

Hind, je vous repasse la parole, il ne nous reste plus de temps.

- Hind Ait Mhamed : Merci infiniment Gloria, merci aux intervenants.

- Gloria Paraiso-Jossou : Merci, à Mme Sagna, et à Rokhaya Diop, et à Mouhamadou Ndiaye.

Nous allons continuer le débat en interne, nous prendrons des notes et enverrons tout sous forme de rapport.

Bonjour à tous ceux qui sont au Tchad, au Bénin, désolé de ne pas avoir pu répondre à toutes les questions.

C'est un débat qui pourrait être réitéré, avec des témoignages d'entreprises, sur le bénéfice de recruter des personnes en situation de handicap

- Hind Ait Mhamed : merci infiniment, merci aux entreprises présentes, Bénin, Tunisie, Maroc... Je vous donne rendez-vous le 3 marspour le dernier webinaire sur le recrutement inclusif et les enjeux de maintien dans les entreprises, dans l'emploi.

Il sera diffusé depuis le Maroc.

Merci infiniment.

- Merci au Tchad.

- Merci à tous les participants.

- Hind Ait Mhamed : Merci infiniment à Voxa Direct pour la retranscription de nos webinaires. C'est une technique qui permetplus d'accessibilité.

Et merci.

Bonne journée, et à la prochaine.

- Au revoir.

- Merci à vous.

- Merci à tous les partenaires.