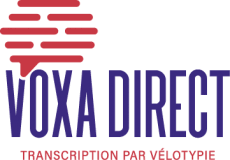
Logo RSE et PED

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 E&H 2.3**

**Intervenant : Mme Soukeyna Sagna, responsable recrutement et formation, Hotel Terrou-Bi, Sénégal**

**Suivi d’une session Questions et réponses**

- 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 handicapés 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.

**Session questions réponses**

- 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.