

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.

- Leila Ben Hassine : Merci à vous.

On passe maintenant à l’intervention de M. ZeïdSouabni pour présenter l’expérience de l’entreprise HR Maps.

- ZeïdSouabni: 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. Six 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, lehandicapé ne pouvait pas rejoindre un milieu professionnel parce qu’il ne saurait pas performer et réaliser les missions qui lui sont 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 vis-à-vis des 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 demandée. 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 qui 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.