



**LAURENCE BAYLE**  
CONSULTANTE

## Exéco, l'accompagnement sur mesure des employeurs et des candidats

# Emploi et handicap : harmonie et synergie

*Exéco, cabinet conseil au statut associatif (loi 1901), fait figure de précurseur lors de sa création en 1997, lorsqu'elle décide de promouvoir le dispositif d'accord collectif agréé, comme une réponse aux questions des grands comptes pour atteindre leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. La jeune équipe Exéco est alors à l'écoute du besoin des grands comptes, et propose une offre de services en matière de conseil et d'accompagnement. Les DRH, DAF des grands comptes mobilisent l'expertise d'Exéco pour se saisir de l'opportunité de l'accord, et décliner une politique d'emploi formalisée par des actions concrètes.\**



Conférence : stéréotypes et préjugés : comment les dépasser ?

*Les organisations publiques mobilisent elles aussi l'intervention d'Exéco dans des programmes de sensibilisation, formation au travers de la contribution FIPHFP.*

*En 2014, forte d'un portefeuille d'une quarantaine de grandes organisations (Air Liquide, Thales, Groupe NRS, Solvay, Cegid, CEA, Cap Gemini, ...) et d'une équipe de 12 personnes, Exéco fait toujours figure de précurseur dans sa démarche d'accompagnement tant auprès des organisations privées et publiques, qu'auprès des candidats en situation de handicap.*

*Si Exéco génère un CA annuel proche de 800K€, elle a préservé son statut associatif à but non lucratif. Ne bénéficiant d'aucune subvention publique ou privée, elle est autofinancée sur la base des conventions signées, via la facturation de ses prestations auprès des entreprises et collectivités.*

### Le Conseiller Général Magazine : Comment accompagnez-vous la politique d'emploi des organisations publiques et privées en faveur des personnes en situation de handicap ?

**Laurence BAYLE :** En déployant des réponses stratégique, juridique, financière, opérationnelle ou encore pédagogique face aux questions que pose la mise en place d'une politique handicap :

- *Le handicap est-il intégré et pris en compte dans les process de l'organisation, de quelle manière manage t'on les agents / collaborateurs en situation de handicap ?*
- *Quel formalisme donner au projet handicap ? Accord collectif, convention agefiph/fiphfp, charte, norme handi-accueillante... ?*
- *Où en sont les idées reçues dans l'organisation et comment les faire évoluer ?*

\* Une fois l'accord de l'entreprise agréé par la DIRECCTE, sa contribution annuelle n'est plus versée à l'Agefiph et l'entreprise s'engage à dépenser un montant équivalent pour mener des actions de sensibilisation, recrutement, maintien en emploi des collaborateurs, formation... La direction et les partenaires sociaux s'engagent dans un dialogue ouvert pour faire avancer la question des préjugés, dynamiser l'intégration de nouveaux collaborateurs en situation de handicap, et améliorer la gestion des situations de handicap dans l'entreprise.



Tables rondes Execo avec l'anthropologue Eric Minnaert.

- Comment négocier au mieux et conduire un programme d'actions ambitieux et réaliste ?
- Comment être certain de ne pas discriminer ?
- Comment permettre aux managers, membres de CHSCT, recruteurs d'évoquer, prendre en compte le handicap dans leur pratique quotidienne ?
- Comment sourcer, recruter et intégrer des collaborateurs en situation de handicap à hauteur des objectifs de la politique handicap ?
- Comment gérer les situations de maintien en emploi des agents/collaborateurs ?

#### L.C.G.M. : Quels outils mobilisez-vous pour cela ?

**L. B. :** Une offre de services déclinée au niveau national allant du diagnostic jusqu'à la formation, en passant par l'accompagnement des responsables de missions handicap, la mise en place de programmes d'actions, l'aide au recrutement et maintien en emploi des collaborateurs ou agents en situation de handicap.

Execo innove et se dote régulièrement d'outils spécifiques et de pédagogies innovantes pour sensibiliser et former (théâtre forum, conférence théâtre, jeu des déficiences, boîtiers de vote à distance), recruter (cvthèques spécifiques, réseaux sociaux) et également gérer sa politique handicap. Ainsi, notre expertise a été mobilisée pour la création et le déploiement d'Ophimum, Outil de gestion des Politiques d'emploi de travailleurs handicapés. Cet outil est aujourd'hui déployé au sein de grands groupes et entreprises telles que Thales, Air Liquide ...

#### L.C.G.M. : Vous accompagnez aussi les candidats ?

**L. B. :** Tout à fait, via la mission recrutement d'Execo, nous accompagnons chaque année plus de 150 candidats en recherche d'emploi et recevons 130 candidats lors de notre forum de recrutement annuel. Il s'agit de candidats diplômés en recherche d'emploi ou de terrains d'alternance ou de stages.

Nous accompagnons également les personnes en situation de handicap à différents moments de leur vie professionnelle : recherche d'emploi, de stages, mise en place de formations, aide au reclassement, au maintien dans l'emploi, et plus rarement appui pour des dossiers de financement.

#### L.C.G.M. : Le handicap véhicule de nombreux stéréotypes et préjugés, quels sont les principaux ?

**L. B. :** Je commencerai tout d'abord par préciser qu'il est normal d'avoir des préjugés mais comme le précise le psychosociologue Jean-Baptiste Hibon, avec qui nous avons eu le plaisir de travailler récemment, « nous

avons le droit d'avoir des préjugés mais nous avons le devoir de les dépasser ».

Voici quelques-uns des messages phares en la matière. Ainsi, saviez-vous que 90% des travailleurs handicapés n'ont besoin d'aucun aménagement de poste, et que plus de 92 % des handicaps sont invisibles ? Que plus les managers sont diplômés, plus leurs stéréotypes sur les personnes handicapées sont forts ? Qu'une reconnaissance de travailleur handicapé n'est pas attribuée à vie, et qu'il n'y a pas de poste réservé aux candidats en situation de handicap dans les entreprises ?

Albert Einstein, l'avait compris, « il est plus facile de briser un atome que de briser un préjugé ». Grâce aux études en psychologie sociale et à des recherches réalisées par IMS-Entreprendre pour la Cité, nous connaissons les leviers à activer pour diminuer les stéréotypes : mettre en place une politique handicap et rencontrer des personnes en situation de handicap dans le cadre professionnel influe sur le stéréotype du handicap au travail et rend les acteurs des organisations plus enclins à intégrer des personnes handicapées.

#### L.C.G.M. : Quels acteurs font appel à vous ?

**L. B. :** Tout d'abord, les acteurs qui pilotent ou gèrent les politiques handicaps : les chargés de mission handicap, les responsables des ressources humaines, les directeurs administratifs et financiers, mais aussi, les comités de direction, managers, partenaires sociaux, acheteurs ... que nous accompa-



Conférence interview de Jean-Baptiste Hibon par Execo.

gnons et formons. Enfin, nous intervenons pour maintenir dans l'emploi les salariés/agents avec les médecins du travail, et des assistant(e)s sociales.

C'est ainsi que nous accompagnons Cap Gemini, Air Liquide, Thales, Soitec, HP, Groupe Lucien Barrière ... depuis plus de 6 ans. En parallèle, de nouveaux partenariats se créent grâce à des recommandations ou à l'occasion d'événements organisés par nos soins (forum, matinées...).

**L.C.G.M. : Vous intervenez également en amont de la vie professionnelle en sensibilisant les étudiants qui seront les professionnels de demain et ce au cœur des grandes écoles et des universités. Cette initiative novatrice reçoit-elle un accueil favorable ?**

**L. B. :** Nous travaillons effectivement depuis plusieurs années non seulement avec les étudiants en situation de handicap, mais aussi avec ceux qui seront managers ou responsables ressources humaines dans les organisations de demain, et qui seront amenés à intégrer le handicap dans les pratiques et process.

Jeux des Déficiences, ateliers vidéo, Jeu Keski, nos ateliers de sensibilisation permettent aux étudiants d'acquérir une idée plus réaliste du handicap au travail, et de valoriser les compétences et le potentiel de cette main d'œuvre trop souvent en situation d'exclusion professionnelle.

Que ce soit au sein des universités, Ecoles d'ingénieurs et de commerce ou de management, IUT, lors de pro-



Conférence Execo 27 mars avec Jean-Baptiste Hibon.

jets tels que le Défi H, il existe une dynamique qui met en avant les compétences et l'humain au cœur d'un marché du travail qui est toujours très exigeant.

**L.C.G.M. : En 17 années d'existence, avez-vous observé une évolution des mentalités quant à l'emploi des personnes en situation de handicap ?**

**L. B. :** On assiste à une structuration et une professionnalisation des métiers autour du handicap qu'il s'agisse du secteur privé ou du secteur public. Aujourd'hui, nombreuses sont les grandes organisations à mettre en place une politique structurée avec un budget associé, des outils de reporting et un responsable de mission. Penser «handicap» est devenu un automatisme de plus en plus intégré dans les politiques diversité et au sein des process des organisations.

**L.C.G.M. : Quels sont vos projets et défis actuels ?**

**L. B. :** Au-delà de poursuivre notre accompagnement des organisations, voici trois projets innovants que nous déployons à l'heure actuelle pour répondre à des besoins spécifiques : une opération de recrutement en alternance 2.0 en partenariat avec le réseau social Talentéo, l'automatisation des bilans annuels des accords collectifs en partenariat avec Imail et l'outil Ophimum, la mise en place d'une hotline pour répondre aux questions des salariés/managers relatives aux situations de handicap et plus spécifiquement de handicap psychique.

Enfin, nous devons relever un défi de taille : continuer à contribuer à notre échelle, à l'émergence d'un changement de vision du handicap.

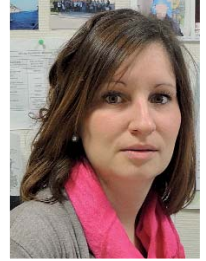
A ce titre, nous publions, pour les organisations avec lesquelles nous travaillons, un guide issu des réflexions et échanges de 60 managers, RRH, candidats en situation de handicap autour du thème : «*ce que permet le management des collaborateurs en situation de handicap*». Ces échanges ont été guidés par l'anthropologue Eric Minnaert et l'équipe Exéco.

«*Quoi qu'il en soit, nos projets et nos défis ne cesseront jamais d'évoluer avec la société.*» ■



Rencontre des candidats par la chargée de recrutement d'Exéco

**ELISE CREPEL**  
MISSION HANDICAP



## Vaulx-en-Velin : une mairie qui intervient en amont

*Chaque année, la Mission Handicap de la Ville célèbre la Journée Internationale des Personnes Handicapées. En décembre 2013, parmi d'autres actions, elle faisait le choix de sensibiliser une partie de son personnel ...*

*Retour d'expérience par Elise CREPEL, Mission handicap - faisant suite à la sensibilisation au handicap des agents municipaux chargés d'accueillir du public, animée par Exéco et 3PH.*

### Le Conseiller Général Magazine : Quels étaient vos objectifs et attentes lorsque vous avez initié cette expérience pour former vos agents d'accueil ?

**Elise CREPEL :** Nous souhaitons d'avantage les sensibiliser que les former. Nous partions de plusieurs constats. Les agents pouvaient se comporter différemment en présence d'une personne en situation de handicap, être distants dans la relation à l'autre du fait de la confrontation avec la différence intrinsèque au handicap, ressentir une gêne en présence d'une personne en situation de handicap ou encore ne pas savoir quelle attitude adopter. De même, nous avons observé que la définition même du handicap était variable d'un individu à l'autre.

En réalité, je crois que nous souhaitons faire acquérir une meilleure

connaissance du handicap afin de dédramatiser et par là-même de mieux appréhender les situations d'accueil du public handicapé.

Nous souhaitons que nos agents intègrent la notion de différence, accèdent à une prise de conscience des représentations du handicap, et à la fois à une meilleure connaissance des grandes familles de handicap et de leur diversité. Il nous paraissait essentiel qu'ils puissent analyser leurs comportements professionnels actuels et leurs conséquences, percevoir la singularité des situations et par là-même, expérimenter des comportements professionnels différents.

### L.C.G.M. : Pouvez-vous nous faire part des retours d'expérience de vos agents sur ce sujet ?

**E. C. :** Les participants ont apprécié la sensibilisation et souhaitent d'ailleurs pour la plupart, qu'elle soit complétée par d'autres. Plus encore, des agents n'ayant pas participé à la matinée ont demandé à s'inscrire si une nouvelle session avait lieu.

Les échanges ont été très riches, grâce à la prise en compte de réponses aux questionnaires remplis en amont de la rencontre.

De manière générale, les attentes ont été respectées. Nous avons atteints l'ensemble des objectifs fixés.

Les agents de services différents se sont rencon-

trés, dans un cadre interactif et ont pu avoir des informations sur les différents types de handicap. Tout un chacun est parvenu à une meilleure connaissance du ou des handicaps, a pris conscience que les préoccupations étaient communes et obtenu quelques réponses.

Je pense que le mode ludique proposé par Exéco est une solution parfaitement adaptée.

Le Jeu des Déficiences® d'Exéco a permis de dresser un panorama des types de handicap et de savoir les classer, d'en connaître les contre-indications majeures et surtout, les méthodes de compensation principales.

Par le biais du théâtre-forum animé par 3pH, les agents, ont pu mettre en scène des situations vécues, les analyser et expérimenter des alternatives et solutions et ainsi se sentir mieux à même de les gérer à l'avenir.

À l'issue de cette expérience, la question du handicap au travail s'est posée de façon plus globale pour l'ensemble du personnel.

Il est évident que cette sensibilisation devra être complétée par une prochaine session pour permettre à chacun d'entrer dans l'échange, d'expérimenter de nouvelles techniques de travail, de bénéficier également d'un temps de réflexion personnel et collectif.

D'autres rencontres de ce type sont incontestablement nécessaires pour aller encore plus au cœur des choses. ■

27 mars 2014  
Le forum annuel organisé par Exéco pour les grandes organisations rhone-alpines et les candidats présélectionnés par Exéco.

