

#ManifesteInclusion



*Association loi 1901 créée en mars 2021
pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique*

Sous le haut patronage du Secrétaire d'Etat en charge des personnes en situation de handicap

S O M M A I R E

Le Manifeste Inclusion

<u>Charte</u>	<u>Page 4</u>
<u>Présentation</u>	<u>Page 5</u>
<u>Entreprises adhérentes</u>	<u>Page 6</u>
<u>Infographie</u>	<u>Page 7</u>

Groupes de travail

<u>Présentation</u>	<u>Page 9</u>
<u>Accessibilité numérique</u>	<u>Page 10</u>
<u>Indicateurs clés de performance (KPI)</u>	<u>Page 11</u>
<u>Nouvelles formes d'emploi</u>	<u>Page 12</u>
<u>Education et insertion des jeunes</u>	<u>Page 13</u>
<u>Accompagnement des PME</u>	<u>Page 14</u>
<u>Internationalisation des politiques handicap</u>	<u>Page 15</u>

Autres activités

<u>Trophées de l'Entreprise Inclusive</u>	<u>Page 17</u>
<u>Café des dirigeants engagés</u>	<u>Page 18</u>
<u>Baromètre Emploi & Handicap</u>	<u>Page 19</u>

Charte du Manifeste Inclusion

1. L'accueil des élèves handicapés dans nos entreprises, dès le stage de 3ème, pour leur permettre d'imaginer clairement un futur professionnel et d'orienter leurs études.
2. L'accès des élèves et étudiants handicapés au monde de l'entreprise notamment par la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise.
3. L'accès à l'entretien de recrutement pour toute candidature de personnes handicapées ayant le profil et les compétences pour tous les postes disponibles.
4. La mise en œuvre régulière d'actions internes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard des personnes handicapées.
5. La mobilisation de tout nouveau collaborateur autour des enjeux du handicap en entreprise lors de son accueil et de son parcours d'intégration.
6. L'optimisation de l'accès aux outils d'entreprise, notamment numériques, aux personnes en situation de handicap.
7. L'intégration de « l'accessibilité numérique » dans la conception des schémas directeurs des systèmes d'informations, et le développement des solutions numériques.
8. Le développement des engagements économiques avec les Entreprises Adaptées, les Etablissements Spécialisés d'Aide par le Travail et les Travailleurs Indépendants Handicapés dans le but de leur confier des commandes et des missions de sous-traitance répondant à nos exigences de qualité.
9. Le développement de passerelles avec les entreprises adaptées et ESAT afin de permettre l'intégration de personnes handicapées dans toutes les entreprises.
10. L'intégration de critères sociaux relatifs au handicap et à l'inclusion dans les appels d'offre et les prérequis pour y souscrire, afin d'engager l'ensemble de nos partenaires dans cette approche inclusive.

Présentation du Manifeste Inclusion

Le « Manifeste Inclusion », sous le haut patronage du Secrétariat d'Etat en charge des personnes en situation de handicap, **est la mobilisation des dirigeants d'entreprises pour engager leurs organisations et leur environnement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.**

Notre mission est de contribuer au changement de notre société par l'emploi incluant les différences de chacun pour faire de cette diversité une force. Nous œuvrons, chaque jour, avec conviction dans le but de faciliter l'échange d'expériences, de bonnes pratiques d'actions et d'initiatives novatrices et pragmatiques. Nous donnons un nouvel élan en liant tout l'écosystème pour orienter et conseiller tous les acteurs mobilisés dans cet engagement.

À travers ce Manifeste, les dirigeants d'entreprises s'engagent à mettre en œuvre des politiques volontaristes sur une dizaine d'axes structurants, de la collaboration avec l'Education Nationale et les établissements d'enseignement pour faciliter l'insertion et l'évolution des jeunes en situation de handicap dans le monde du travail, jusqu'à l'engagement de collaborations novatrices avec les secteurs adaptés et protégés, l'évolution des modes de recrutement ou l'intégration de l'accessibilité numérique dans les schémas directeurs informatiques.

Entreprises adhérentes

ACCOR, AIR FRANCE, AIR LIQUIDE, ALTICE FRANCE, AMADEUS, ARKEMA, ASSYSTEM, ATOS, AUCHAN RETAIL FRANCE, AUSTRALIE.GAD, AVIVA, BAYER, BANQUE BPE, BNP PARIBAS, BOUYGUES, BPIFRANCE, CAFÉ JOYEUX, CAPGEMINI, CARREFOUR, CNCC, COVEA, CRÉDIT AGRICOLE, CSOEC, DÉCATHLON, DENTSU, ECONOCOM, EDF, ELIOR, ENGIE, EXPLEO, EY, FNCA, FONCIA, FRANCE TÉLÉVISIONS, GENERALI, GRDF, GROUPE ADP, GROUPE APICIL, GROUPE CASINO, GROUPE CRIT, GROUPE LA POSTE, GROUPE LES ÉCHOS - LE PARISIEN, GROUPE PARTNAIRE, GROUPE RENAULT, GROUPE ROCHER, GROUPE TF1, HACHETTE LIVRE, HARMONIE MUTUELLE, KLESIA, LA FRANÇAISE DES JEUX, L'ORÉAL, LA BANQUE POSTALE, LEROY MERLIN, LVMH, MANPOWERGROUP, MICHELIN, MICROSOFT, NAVAL GROUP, NESTLÉ FRANCE, ONE POINT, ORANGE, ORANO, PLASTIC OMNIUM, PRISM'EMPLOI, PWC, RANDSTAD, REXEL, RICOL & LASTEYRIE, RTE, RUNGIS MARCHÉ INTERNATIONAL, SAFRAN, SALESFORCE, SCHNEIDER ELECTRIC, SCOR SE, SÉCURITÉ SOCIALE (UCANSS, CNAF, CNAM, CNAV, URSSAF CAISSE NATIONALE), SIEMENS, SOCIÉTÉ GÉNÉRALE, SOFINOR, SOPRA STERIA, STEF, STMICROELECTRONICS, SUEZ, SYNERGIE, THALES, THE ADECCO GROUP, THUASNE, TOTALENERGIES, UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD, UNIVERSSCIENCE, VEOLIA, VINCI, WAVESTONE

Infographie du Manifeste Inclusion

Dates-clés

Novembre
2019

**Lancement du Manifeste
Inclusion**

10 engagements

Mars 2021

Structuration en association

1 comité de pilotage de
7 entreprises

2022

100 adhérents

Des événements fédérateurs



**Trophée de
l'Entreprise
inclusive**



**Le café
des dirigeants
engagés**

6 groupes de travail



des rencontres thématiques
en présentiel et/ou distanciel



des fiches pratiques et synthèses



1 baromètre Emploi & Handicap
avec des indicateurs clés d'une
politique handicap

Et aussi



1 bibliothèque d'initiatives inclusives
issues des candidatures des Trophées
de l'Entreprise Inclusive

Les groupes de travail

#ManifesteInclusion

Groupes de travail

Dès la première heure, des groupes de travail se sont organisés au sein du Manifeste Inclusion. Ils ont pour objectifs de mobiliser les meilleures compétences, d'échanger les expériences et de partager les bonnes pratiques, d'abord en petit groupe puis avec l'ensemble des adhérents du Manifeste Inclusion.

Des rencontres thématiques sont organisées. Les replays et les travaux réalisés sont mis à disposition sur l'espace membres du site internet.

6 groupes de travail ont ainsi été constitués autour des engagements du Manifeste :

- [Accessibilité numérique](#)
- [Indicateurs clés de performance \(KPI\)](#)
- [Nouvelles formes d'emploi](#)
- [Education et insertion des jeunes](#)
- [Accompagnement des PME](#)
- [Internationalisation des politiques handicap](#)

Ces groupes de travail sont animés par les sociétés membres du Comité de pilotage du Manifeste Inclusion qui est composé d'ENGIE, TotalEnergies, LVMH, The Adecco Group, dentsu, Arpejeh, le Groupe Les Echos - Le Parisien, Capgemini et Siemens et sont constitués de signataires bénévoles.

GT - Accessibilité numérique

L'accessibilité numérique : tout le monde en parle mais de quoi s'agit-il exactement ? Comment intégrer ce concept dans les schémas directeurs de l'entreprise ? Comment développer de nouveaux outils afin de mieux accueillir les personnes en situation de handicap et leur permettre de valoriser toutes leurs compétences ?

Objectifs :

- Sensibiliser au sujet de l'accessibilité numérique et le vulgariser
- Partager outils et bonnes pratiques pour faciliter son intégration dans les organisations

Actions menées :

- Organisation de rencontres hybrides et de fiches de synthèse
- Réalisation d'un guide de bonnes pratiques

Membres du groupe



dentsu



L'ORÉAL



NAVAL
GROUP

numerik_eu

onepoint.



Pilote du groupe



Christian Coquart

Responsable RSE, diversité et inclusion, dentsu

GT - Indicateurs clés de performance (KPI)

Comme pour toute politique interne, les dirigeants d'entreprises ont besoin d'indicateurs pour mesurer et piloter leur politique handicap. Comment les accompagner dans cette démarche ? Quels KPI mettre à leur disposition pour s'évaluer par rapport aux 10 engagements du Manifeste Inclusion ?

Objectif :

- Aider les dirigeants d'entreprises à construire de façon pragmatique leur politique handicap grâce à la définition d'indicateurs clés de performance spécifiques

Actions menées :

- Création du Baromètre « Emploi & Handicap », outil de valorisation et de pilotage de politiques handicap (voir page 19 pour plus de détails)

Membres et pilotes du groupe



L'ORÉAL LVMH



THALES



Olivier Théophile

Directeur Responsabilité Sociale, LVMH



Rachel Compain

Directrice développement social et diversité, ENGIE

GT - Nouvelles formes d'emploi

Aujourd'hui, l'emploi des personnes en situation handicap dans les entreprises peut s'effectuer selon des formes nouvelles, modernes et flexibles. Qu'il s'agisse de CDD Tremplin, de l'alternance, de l'intérim, de collaborations avec les Entreprises Adaptées de Travail Temporaires, les EA et les ESAT... de multiples possibilités, facilitées par les récentes mesures gouvernementales, s'offrent aux entreprises pour employer et intégrer des personnes en situation de handicap.

Objectifs :

- Faire connaître les nouvelles formes d'emploi et les solutions d'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap
- Valoriser sous forme de témoignages les initiatives et pratiques des signataires du Manifeste Inclusion

Actions menées :

- Organisation de webinaires
- Mise à disposition des replays et fiches de synthèse

Intervenants aux webinaires



Pilote du groupe



Johan Titren

Directeur Diversité & Inclusion
The Adecco Group

GT - Education et insertion des jeunes

Comment rapprocher le monde de l'enseignement et celui de l'entreprise ? Comment accompagner les élèves et les étudiants en situation de handicap au cours de leur scolarité, à travers stages et alternances, et sourcer en parallèle les candidats de demain de nos entreprises ?

Objectifs :

- Sensibiliser les jeunes au sujet du handicap
- Présenter en milieu scolaire les activités et métiers d'entreprises signataires du Manifeste
- Proposer des stages ou alternances aux jeunes, les accompagner dans leur orientation et leur formation
- Constituer un vivier de jeunes TH pour les entreprises

Actions menées :

- Mise en place d'un dispositif d'interventions à déployer auprès d'établissements scolaires ciblés (collèges (classes ULIS), lycées pro et enseignement supérieur - dans les bassins de Lille et Nantes)

Membres et pilotes du groupe



Rachel Compain

Directrice développement social et diversité, ENGIE



Tanguy de Belair

Directeur de l'inclusion et de la diversité, VINCI

GT - Accompagnement des PME

Comment les grandes entreprises qui sont généralement plus en avance sur les questions de handicap peuvent-elles accompagner les PME dans leurs démarches d'inclusion ? Et comment les PME qui sont souvent plus agiles peuvent-elles aider les grandes entreprises à gagner en flexibilité ?

Objectifs :

- Proposer aux TPE-PME un appui des grandes entreprises
- Echanger autour des contextes, contraintes et opportunités propres à chaque structure
- Mutualiser les bonnes pratiques : expertise, maturité versus agilité, flexibilité...

Actions menées :

- Elaboration de supports de communication à destination des PME
- Organisation de rencontres physiques avec les PME souhaitant être accompagnées par le GT

Membres du groupe



BNP PARIBAS



SIEMENS

THALES



Pilote du groupe



Camille Manceau

Responsable Diversité & Inclusion, People & ESG, TotalEnergies

GT - Internationalisation des politiques handicap

Comment étendre et renforcer sa politique handicap au niveau mondial ? Comment prendre en compte les objectifs globaux de l'entreprise en matière de handicap et les particularités locales ? Quels outils utiliser ? Quel réseau mettre en place ?

Objectifs :

- Exporter sa politique handicap dans les filiales à l'étranger
- Prendre en compte les disparités en fonction du secteur d'activité, de la perception culturelle du handicap et de la législation propre à chaque pays

Actions menées :

- Réalisation de livrables et fiches thématiques pour la Journée Internationale du Handicap
- Organisation de webinaires inter-entreprise

Membres du groupe



BNP PARIBAS

WAVESTONE

LVMH



ENGIE

GROUPE
RENAULT

Capgemini

SAFRAN

THALES STEF L'ORÉAL

Pilote du groupe



Anne Findelair

Directrice adjointe MHN,
Clauses Insertion Sociales
Capgemini

Autres activités
#ManifesteInclusion

Trophées de l'Entreprise Inclusive



En 2021, le Manifeste Inclusion a créé [le Trophée de l'Entreprise Inclusive](#), sous le haut patronage du Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées et en partenariat avec l'Inclusiv'Day.



Le Trophée de l'Entreprise Inclusive a **vocation à valoriser les initiatives innovantes et inspirantes des entreprises qui s'engagent pour l'emploi des personnes en situation de handicap**. Il est organisé chaque année par les entreprises pour les entreprises.

Avec ces trophées, le Manifeste Inclusion souhaite mettre en lumière ceux qui sortent des conformismes, mobilisent leurs équipes dans le but de dépasser les handicaps, d'en faire autant d'atouts et de favoriser ainsi l'intégration des personnes dans le tissu économique et productif.

5 catégories récompensées :

- Innovation en matière de recrutement
- Inclusion des jeunes
- Collaboration innovante avec le STPA
- Maintien dans l'emploi
- Innovation en matière d'accessibilité



Une [bibliothèque en ligne](#) d'initiatives inclusives issues des candidatures aux Trophées

Car toutes les initiatives qui concourent à favoriser l'intégration des personnes handicapées méritent d'être développées et partagées au plus grand nombre !

Café des dirigeants engagés



Fin novembre 2021, le Manifeste Inclusion a lancé un nouveau format de rencontre, en présence du Ministre en charge des personnes handicapées, réservé exclusivement aux Présidents et CEO : le Café des dirigeants engagés.

Cet événement a pour objectifs de favoriser les rencontres entre pairs engagés sur le thème de l'inclusion et d'échanger sur la mise en œuvre de leurs engagements du Manifeste au sein de leur entreprise.

Quatre rencontres sont organisées par an et illustrent la particularité du Manifeste : refléter l'engagement personnel de ces dirigeants d'entreprises et de leurs équipes.

Toujours dans ce même esprit, l'association adresse une fois par trimestre une lettre aux président(e)s afin de les informer de ses actions passées et à venir.



Baromètre Emploi & Handicap

Co-construit avec le Ministère, l'Agefiph, le Fiphfp et les Entreprises s'engagent, le Baromètre Emploi & Handicap est un outil évolutif qui propose aux dirigeants, sur la base du volontariat, de publier de façon simple et rapide des données brutes sur quelques items retenus comme indicateurs clés.

Son objectif : libérer la parole sur le handicap dans le monde professionnel

Il permet à tous les employeurs qui le souhaitent, privés et publics, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité, d'afficher et de valoriser leurs actions pour l'inclusion professionnelle, de s'autoévaluer et de mesurer leur progression chaque année. C'est également un moyen pour les entreprises d'attirer des talents en situation de handicap, mais aussi les nouvelles générations en quête de sens, en affichant leur caractère inclusif.

L'outil s'adresse également aux personnes en situation de handicap, à qui il offre la possibilité de connaître l'ouverture au handicap d'un employeur. C'est un moyen pour elles de cibler dans leur prospection un employeur engagé et d'afficher leurs compétences sans passer sous silence leur situation de handicap.

[Télécharger la plaquette
du Baromètre](#)

[Consulter le Baromètre
Emploi & Handicap](#)

[Visionner le replay
de la soirée de lancement](#)

#ManifesteInclusion

Ensemble, faisons bouger l'emploi des personnes
en situation de handicap.

Osons l'inclusion !

www.manifesteinclusion.org

contact@manifesteinclusion.fr

