

Lire aussi

LT De l'impact environnemental au management interne, les entreprises s'adaptent à la RSE

Du CAC40 à la PME locale

Le trentenaire sait de quoi il parle, lui qui travaille sur le sujet depuis 2012, date à laquelle il co-fonde Aktisea à Nice pour « *démontrer que handicap et performance sont conciliables* ». L'entreprise se positionne d'abord sur le segment du télémarketing mais se heurte à un mur de préjugés, au point de taire parfois son statut de société adaptée. A partir de 2015, l'occasion de bifurquer vers le recrutement et le traitement externalisée des candidatures, auxquels s'est ajouté depuis 2021 le conseil en inclusivité lui redonne de la cohérence. « *En changeant d'activité, nous avons changé d'interlocuteurs et nous avons vite constaté que vendre une prestation à un RH, au courant du sujet, qui y voit de la pertinence, s'avérait beaucoup plus facile qu'à un commercial, souvent méfiant.* » Quant à la méthode, elle reste la même, s'appuyant sur un management très gamifié qui embarque les 60 collaborateurs, dont 65% sont en situation de handicap. Le pivot est le bon. Une première expérience avec Thalès et un bouche-à-oreille positif placent la société dans les radars. Elle accompagne aujourd'hui de nombreux grands comptes, dont 80% des groupes du CAC40, et réalise un chiffre d'affaires de 3,2 millions d'euros, « *en croissance de 35% chaque année depuis trois ans* », revendique son dirigeant.

Aller au-delà du handicap

« *Il y a encore beaucoup de préjugés dans les entreprises sur le handicap, ce qui peut créer des blocages que nous cherchons à lever au travers d'atelier de sensibilisation* », détaille Alban Grolleau. Qui accompagne également « *les salariés qui auraient des problèmes de santé à long terme* » dans le montage de dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Une offre adaptée depuis 2023 aux PME, souvent seules face à ce sujet, d'abord expérimentée à l'échelle des Alpes-Maritimes, où Aktisea à son siège, avant d'être déployée au national. A ce jour, une soixantaine a signé avec la PME qui prône une meilleure utilisation de la contribution Agefiph. « *Aucun chef d'entreprise se réveille un matin en se disant qu'il sera plus inclusif, il faut un intérêt financier logique pour enclencher la démarche. Il nous revient ensuite de de diffuser le bon message.* »

Lire aussi

LT La montée en compétences, clé de l'insertion dans l'emploi des femmes en situation de handicap

Un message qu'Aktisea va élargir dès 2025 au-delà du seul handicap. « *Les entreprises ont plein d'autres thématiques, les environnements sont fluctuants, ça va très vite et malheureusement le handicap n'est plus aussi à la mode. D'ailleurs, le titre de nos interlocuteurs a évolué ces dernières années, passant de responsable mission handicap à responsable mission diversité* », note Alban Grolleau, qui a intégré par ailleurs le classement Choiseul Sud. L'inclusivité en entreprise s'ouvre désormais de plus en plus aux questions de genre, d'égalité femme-homme, de projets intergénérationnels, des sujets dont va s'emparer la société qui, sur ces points comme sur celui du handicap, est engagée « *dans un marathon* ». Pour rappel, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans les entreprises de 20 salariés et plus stagne à 3,5 % en moyenne, alors que l'obligation légale le fixe à 6%. Il est de 0% dans 10% des entreprises concernées.

Gaëlle Cloarec

Partager :