

Cas de campagne

Un dispositif « **Contenu** » pour mettre en avant la diversité et le handicap comme levier de performance de l'entreprise

L'objectif de la marque

- **Communiquer** sur les politiques de recrutement et d'accompagnement des collaborateurs handicapés
- **Positionner sa marque employeur** sur la diversité des profils
- **Lever les freins** à la candidature des personnes handicapées

La réponse de 20 Minutes

Un dispositif de **Contenu** produit par 20 Minutes Production et publié dans le supplément Emploi à l'occasion de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées 2017



20 Minutes Production pour **accenture**

RÉUSSITE Accenture souhaite faire évoluer la vision du handicap dans l'entreprise

La diversité, levier de performance

Nadège Follot
20 Minutes Production

« Dans le métier du conseil, on se nourrit de ce qui fait la société. Lorsque nous embauchons, nous veillons donc à intégrer toutes les typologies de personnes. » Responsable de la mission handicap chez Accenture, Chloé Vergnolle s'affirme. La société de conseil n'a pas attendu l'avancée de la législation pour promouvoir la diversité. La conséquence sans doute d'une forte culture anglo-saxonne. « Le premier segment auquel nous nous sommes intéressés, c'est celui des femmes.

d'embauche et d'accompagnement des collaborateurs handicapés. L'entreprise met à leur disposition un poste de travail adapté, une personne référente et des horaires aménagés lorsque c'est nécessaire.

Tous gagnants
Mieux, les personnes handicapées intègrent une communauté qui propose de nombreux événements. « Tous les deux mois, un groupe de parole organise des rencontres informelles autour d'une thématique. C'est du temps d'échange et une manière de faire du networking. Nous réalisons aussi des communications destinées

à changer le regard. Ce sont des actions ludiques : escape games, silent parties... » Et ça marche ! Les travailleurs handicapés ont vu le regard des collaborateurs valides évoluer. « Il y a encore du chemin à faire bien sûr, mais je vois des personnes parler de leur handicap plus facilement qu'avant. Les personnes valides sont aussi de plus en plus nombreuses aux événements ». Un cercle vertueux pour tous. Selon Chloé Vergnolle, les collaborateurs qui complètent des personnes handicapées dans leur équipe développent en effet d'importantes capacités d'écoute. Avec la diversité, tout le monde est gagnant. »

RÉSULTATS L'action d'Accenture en chiffres

39 C'est le nombre de nouveaux collaborateurs en situation de handicap recrutés entre 2014 et 2016 par Accenture. En trois ans, le nombre de travailleurs handicapés a grimpé de 36% au niveau du groupe. »

58 C'est le nombre d'initiatives de maintien dans l'emploi lancées par Accenture lors des trois dernières années. Elles ont permis aux salariés de continuer à exercer leur activité malgré leur handicap. Ces initiatives concernent des salariés qui peuvent être handicapés au moment de leur embauche ou dont le handicap s'est aggravé. »

50 C'est le nombre de nouvelles personnes en situation de handicap qu'Accenture projette d'embaucher sur les trois prochaines années. Sachant que le groupe compte aujourd'hui une centaine de travailleurs handicapés, Accenture entend veiller à ce que tous les recrutés soient égaux au quotidien. »

Source : Accenture

Depuis huit ans, Accenture s'engage pour mieux représenter le handicap dans l'entreprise.

Une offre spécifique de formation qualifiante

C'est lorsque son handicap est apparu qu'Emilie* a choisi d'entamer sa reconversion professionnelle. « J'ai quitté le dessin industriel assisté par ordinateur et j'ai demandé à Pôle Emploi de m'aider à me former au développement informatique ». On lui propose alors de préparer un diplôme de « développeur nouvelles technologies ». La formation se fait en petit groupe et elle est réservée aux personnes handicapées. Pendant un an, la trentenaire alterne périodes de formation et travail en entreprise. Avant d'être embauchée par Accenture. « Cette formation a été un tremplin pour moi. J'ai retrouvé un emploi stable et adapté à ma santé. » Ce qu'elle ignorait au départ, c'est que l'entreprise à l'origine de sa formation était précisément le cabinet de conseil américain. Après avoir fait le constat de la difficulté à recruter sur certains postes et celui de l'absence de travailleurs handicapés sur le marché, Accenture a en effet décidé de créer sa propre offre de formation adaptée. Cinq à six personnes par session, une formation qualifiante, un aménagement des postes de travail, des séances de coaching, tout y est pensé pour que les étudiants comme Emilie s'intègrent chez Accenture et sur le marché de l'emploi. »

*Le prénom a été changé

Ce contenu a été réalisé par 20 Minutes Production, l'agence contenu de 20 Minutes, pour Accenture.



[Cliquez pour consulter le PDF.](#)