

INTERVIEW



Sylvain CELOUDOU
Chef de projet Diversité

En premier lieu, pourriez-vous nous préciser ce qu'englobe le terme « diversité » ?

La Diversité, c'est une des composantes de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) que notamment les entreprises du CAC 40, c'est-à-dire nos clients intègrent dans leur stratégie d'entreprise.

Accroître la diversité, c'est en d'autres termes développer les différences, toutes les différences, y compris la diversité de genre, d'âge, ou de nationalité. C'est mettre la compétence et la richesse des parcours au centre de nos préoccupations quelles que soient les caractéristiques de nos collaborateurs.

Cela concerne donc de nombreux domaines de façon transversale :

- sur le plan management et Ressources Humaines, la Diversité fait partie du recrutement en veillant à ce que les process soient axés sur les compétences et garantissent la non-discrimination. Il en va de même pour les possibilités de mobilité et de promotion professionnelle.
- pour les équipes au quotidien, la diversité des profils permet une richesse et plus de créativité. C'est un moyen pour que notre excellence opérationnelle ressemble davantage à la diversité de nos clients.

Qu'est-ce que l'on entend par « handicap » dans l'entreprise ?

Le handicap est bien entendu une des composantes du programme Diversité.

Il faut surtout démystifier le handicap qui souffre encore aujourd'hui d'une image trop caricaturale. Quelques chiffres qui illustrent des réalités parfois méconnues :

- **le handicap survient avant 16 ans dans 15% des cas seulement.** Cela signifie que le plus souvent, le handicap se déclare à l'âge adulte et durant la vie professionnelle
- **80% des handicaps en entreprise ne sont pas visibles.** Cela peut correspondre à une ALD (Affectation Longue Durée) ou le « 100% Sécurité Sociale ». (Par exemple :

sclérose en plaque, hépatites, problèmes de dos, VIH, diabète, rémission à la suite d'un cancer, maladies d'origine respiratoire ou cardio-vasculaire

- **15% seulement des handicaps nécessitent un aménagement de poste** qui est, lorsque la situation se présente, souvent facilement réalisable (à titre d'exemple, un logiciel servant de zoom texte ou bien un fauteuil adapté à un problème de dos).

Faire une démarche de reconnaissance n'est pas neutre. Cela pose de nombreuses questions d'où la nécessité d'en parler, de communiquer et d'échanger pour faire tomber les tabous. Une entreprise dite « handi-accueillante » participe à un climat de confiance pour se sentir libre d'en parler et de mieux le vivre dans le respect et la considération. Bien entendu, il existe aussi d'autres relais de communication en dehors de l'entreprise, telle que des associations, ou bien la MDPH (Maison des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

Et plus précisément, quel est l'objet de votre mission ?

Ma mission consiste à mettre en œuvre un programme sur la Diversité qui permette de répondre aux enjeux de TEAMLOG - GROUPE OPEN.

Le programme Diversité est à la fois ambitieux et concret. En interne, il permet de mobiliser et de fédérer les équipes en donnant une cohésion d'ensemble et en externe il permet de faire valoir nos caractéristiques. Par exemple, dans le cadre d'appels d'offres, beaucoup de clients et de prospects sont attentifs à notre façon de recruter, de former ou de fidéliser nos collaborateurs ... La Diversité permet d'y répondre de façon concrète, de gagner en notoriété et ainsi de marquer des points de différenciation. La Diversité est donc un des relais de croissance pour accroître la performance de l'entreprise.

Au quotidien, je travaille sur deux axes simultanément :

- **une approche pragmatique** par une communication et une pédagogie pour expliquer ce qui peut paraître conceptuel ou pour démystifier la notion de handicap par exemple. Ce sont aussi des actions pour que l'entreprise travaille avec ce que l'on appelle le secteur protégé qui regroupe l'ensemble des entreprises de sous-traitance qui emploient des personnes en situation de handicap.
- **une démarche projet** à moyen et long terme pour donner des outils et des méthodes qui permettent d'aborder la diversité. C'est un projet qui demande du temps pour que chacun puisse s'approprier le sujet afin d'en être acteur à son tour.

Quelles sont les actions principales mises en avant pour promouvoir la diversité au sein de TEAMLOG - GROUPE OPEN ?

TEAMLOG - GROUPE OPEN vit déjà la diversité. J'ai pu recenser plus de 47 nationalités différentes parmi nos collaborateurs présents en France, plus d'un collaborateur sur 5 est ainsi de nationalité autre que française. A Barcelone, nous recensons plus de 30 nationalités différentes. La Business Unit réunit ainsi des collaborateurs espagnols, français, anglais, allemands ou encore suédois... Cela illustre parfaitement notre ouverture sur l'international.

Aller au-delà sur le sujet de la diversité et en faire la promotion, c'est encourager les actions par une communication sur nos réussites et agir sur bien d'autres domaines tels que par exemple la sensibilisation de nos collaborateurs et managers aux enjeux de la Diversité. Il s'agit bien entendu d'être attentif à des profils différents, tels que le handicap notamment. Des outils et méthodes permettent de parvenir à ces objectifs.

Selon certaines études, les sociétés IT seraient mal positionnées en matière d'intégration des personnes en situation de handicap. Quelles sont les mesures à mettre en œuvre pour palier à cela ?

Les sociétés IT ont besoin bien entendu de compétences pointues issues de formations parfois longues. La réalité du marché montre qu'il n'y a pas suffisamment de candidats bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé correspondant à nos besoins pour nous permettre de répondre à nos obligations (6% de l'effectif doivent être occupé par des personnes ayant une reconnaissance).

Cependant, le législateur a prévu que l'entreprise peut aussi répondre à ses obligations par d'autres moyens, en plus du recrutement. Il peut s'agir :

- D'un partenariat avec le secteur protégé qui emploie des personnes handicapées et qui peut répondre à nos besoins de prestation. Il faut avoir le réflexe avant toute commande auprès d'un fournisseur de se demander si le secteur protégé peut y répondre. C'est ainsi participer à l'emploi des personnes en situation de handicap,
- D'actions de formations qualifiantes pour permettre aux potentiels des candidats à l'embauche de s'adapter à nos besoins,
- D'actions plus globales, d'aménagement de postes, d'aide auprès d'associations sur le handicap, de sensibilisation de nos équipes ...
- De stagiaires issus de nos écoles partenaires ou d'ailleurs

Bien entendu, la Diversité et nos actions de communication invitent à chacun d'être acteur également de ce programme. Les expériences d'autres entreprises, et du secteur IT, montrent que les collaborateurs présentent aussi une reconnaissance au cours de leur carrière.