

« Nos conducteurs lient savoir-faire et savoir-être »

Parole d'expert Jean-François Pech est PDG de MyMobility

Quelle est l'activité de MyMobility ?

Nous sommes un groupe constitué d'une dizaine d'entreprises avec une mission d'intérêt général au service de la mobilité inclusive. Tous les jours, nous prenons en charge le transport de 10 000 enfants en situation de handicap pour les accompagner à l'école. Pour cela, nous employons 3 500 conducteurs salariés, dont 70 % ont plus de 55 ans.

Vous participez donc activement à l'emploi des seniors ?

Oui, en plus d'apporter notre modeste contribution pour une école inclusive, notre autre mission sociétale est l'emploi des seniors. La plupart de nos conducteurs sont des retraités qui recherchent

un complément de revenus ou tout simplement une activité pour conserver du sens dans leur vie. Ils veulent encore être utiles. À 5 ans, nous visons 80 % de collaborateurs de plus de 50 ans.

Vous battez en brèche les idées reçues sur les seniors : trop chers, trop absents et pas à l'aise avec le digital ?

Nos conducteurs sont rémunérés au taux horaire conventionnel, ils ne sont pas plus chers que les plus jeunes. Il peut y avoir un peu plus d'absences chez ces seniors, mais j'assume ce choix. Nous avons à cœur que nos conducteurs lient savoir-faire et savoir-être : leur capacité à être empathiques, calmes et attentifs est précieuse. Ils peuvent parfois gérer des situa-

tions difficiles lorsqu'ils accompagnent de jeunes autistes à l'école. Leur expérience est un plus évident.

Ces personnes sont-elles technophobes ?

Nous avons développé des applis qu'ils doivent prendre en main. S'ils rencontrent des blocages, c'est simple, nous les formons.

À combien s'élève votre taux d'emploi de personnes handicapées ?

Nous comptons 9,6 % de travailleurs handicapés et mon objectif, à 5 ans, est d'atteindre les 15 %. En étroite collaboration avec les Cap emploi, les associations, les entreprises adaptées... nous parvenons à sourcer des candidats handicapés. Notre public est en situation de han-

dicap, donc en embauchant des salariés handicapés, la boucle est bouclée.

L'autre activité phare de MyMobility est un service de transport à la demande...

Depuis 6 ans, nous proposons du transport à la demande pour des personnes handicapées ou en perte d'autonomie, comme les personnes âgées. Nous sommes présents notamment en Île-de-France, dans l'Oise et le Rhône où nous réalisons environ 200 000 voyages par an. Nous participons ainsi au désenclavement des zones périurbaines et des campagnes ainsi qu'à la mobilité et au maintien à domicile de populations vieillissantes. Une autre mission d'intérêt général.



Quel est le profil de vos conducteurs pour ces prestations de transport à la demande ?

Ils sont embauchés en CDI à temps plein et disposent d'un véhicule qu'ils peuvent remettre à leur domicile sans revenir systématiquement au

dépôt. Ce sont des emplois locaux, au plus près des territoires concernés. Quand ils nous rejoignent, ils sont formés aux différents types de handicap, aux spécificités des véhicules adaptés et à l'écoconduite.

Propos recueillis par S.L.

COMMUNIQUÉ

INCLUSION DES PERSONNES LGBTQI+ EN ENTREPRISE : DE L'IMPORTANCE DE L'ENGAGEMENT DU TOP MANAGEMENT

Par Hamid Hassani, Directeur Général tête*, Albin Serviant, Président I/O Média, Germain Terreaux, Partner Oliver Wyman et Héroïse Dheilly, Principal Oliver Wyman

Loin d'être accessoires, les questions de diversité et d'inclusion sont aujourd'hui au cœur des problématiques des entreprises. Face à une pénurie de talents, les organisations peinent à attirer et fidéliser des collaborateurs et collaboratrices. Une nouvelle génération monte, et au sein de cette génération de jeunes de plus en plus tolérants et inclusifs se trouvent nos futurs leaders, nos futurs consommateurs – et bien sûr, l'avenir des entreprises elles-mêmes.

C'est dans ce contexte que le cabinet de conseil Oliver Wyman et le média LGBTQI+ de référence tête* ont souhaité prendre la mesure de l'engagement des dirigeants et dirigeantes de grandes entreprises françaises sur les sujets LGBTQI+. Ensemble, nous avons sollicité 150 dirigeants et dirigeantes d'entreprises afin que, le temps d'une discussion, ils et elles nous livrent la mesure de leurs engagements.

24 dirigeants et dirigeantes ont répondu à l'appel – dont 30 % des dirigeant.e.s du CAC40. Un chiffre qui peut sembler faible au premier abord, notamment au regard des entreprises anglo-saxonnes qui se sont très tôt emparées de ces sujets. Ce chiffre atteste néanmoins d'une réelle progression. En France, les questions de genre et d'orientation affective sont souvent l'objet d'inconforts de la part des dirigeants et des dirigeantes. Il y a donc 24 personnes qui - au plus haut niveau des

entreprises françaises - ont à cœur d'emparer de la question de l'inclusion des personnes LGBTQI+. Ce qui en soi constitue une réelle amélioration. Nul doute qu'il y a dix années de cela, peu d'entreprises auraient souhaité prendre part à la discussion. De ces échanges fournis, nous retenons plusieurs éléments clés. Pour la grande majorité de ces dirigeants et dirigeantes d'entreprise, l'engagement est né d'une expérience personnelle. C'est donc la méconnaissance et le manque d'information, la peur de mal faire ou de mal nommer qui peut empêcher le top management de s'emparer de ces sujets. Autre constat majeur : toutes celles et ceux qui, en interne, ont mis en place des actions en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQI+ (session de formation, de sensibilisation, création d'Employee Resource Groups (ERG) ...) ont pu en observer les effets positifs. Ces derniers sont de plusieurs ordres et sont directs. D'une part, la prise en compte de diversités au sein de l'entreprise est un message fort envoyé à l'interne comme à l'externe. Une stratégie inclusive, portée au plus haut niveau de l'entreprise, permet d'attirer et de fidéliser des talents.

D'autre part, les personnes qui s'engagent dans des actions en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQI+ et promeuvent la diversité au sein de leurs équipes sont convaincues de l'effet positif sur leur organisation. Enfin, la prise en compte de la diversité au sein de l'entreprise a un impact sur le leadership. Les dirigeants et dirigeantes constatent qu'au quotidien, la diversité des talents qui les entourent les challengent et nourrissent leur réflexion. Ils confirment que cette attention particulière à la diversité des talents qui constituent leurs équipes leur permet de travailler leur empathie et d'être plus attentifs à leur façon de communiquer. Si la route est encore longue, les progrès

sont tangibles. Les résultats de cette première enquête nous apportent une réelle satisfaction. Nous espérons réitérer l'expérience avec encore plus de répondantes et répondants, parce qu'en matière d'inclusion et de diversité, les progrès se mesurent sur le temps long. Le temps de l'engagement sincère des dirigeants et des dirigeantes d'entreprise en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQI+ en entreprise est venu. Oliver Wyman et tête* s'en réjouissent et se placent à leurs côtés. Ensemble, nous pouvons faire avancer l'inclusion.

CHIFFRES CLÉS

92 % des répondants et répondantes mènent des actions spécifiques sur le sujet. 64 % sont convaincus des effets positifs sur leur organisation. Les actions en faveur des personnes LGBTQI+ en entreprise sont perçues comme des leviers de performance et des vecteurs d'attraction des talents. 38 % déclarent être moteurs auprès de leur équipe sur le sujet d'inclusion LGBTQI+. 75 % déclarent avoir un rôle actif sur le sujet LGBTQI+ dans leur entreprise. 20% envisagent l'impact de leur engagement à l'échelle de la société toute entière. Pour 65% des répondants et répondantes, leur engagement en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQI+ est né d'une expérience personnelle

Liste des dirigeants ayant répondu à l'enquête :

Sophie Bellon Présidente du conseil d'administration et Directrice Générale, Sodexo Jean-Laurent Bonnafé Directeur Général, BNP Paribas Patrice Caine Directeur Général, Thalès Benoît Coquart Directeur Général, Legrand Guillaume Debrosse Directeur Général, Bonduelle Boris Derichebourg Président, Derichebourg Bertrand Dumazy (Directeur Général, Edenred) Christophe Fanichet (Directeur Général, SNCF Voyageurs) Benjamin Frémaux (Président Directeur Général, Idex) Catherine Guillouard Présidente Directrice Générale, RATP Christel Heydemann Directrice Générale, Orange Nicolas Hieronimus Directeur Général, L'Oréal Patrick Koller Directeur Général, Faurecia Frédérique Le Grevés Présidente Directrice Générale, ST Microelectronics Denis Le Vot Vice Président, Renault Catherine MacGregor Directrice Générale, ENGIE Enrique Martinez Directeur Général, FNAC Darty Frédéric Oudéa Directeur Général, Société Générale Caroline Parot Directrice Générale, Europcar Patrick Pouyané Directeur Général, Total Anne Rigail Directrice Générale, Air France Xavier Tardy Directeur Financier, Airbus Defence and Space Jean-Marie Tritant (Directeur Général, Unibail-Rodamco-Westfield) Alexandre Viros Président France, The Adecco Group

CONSULTER L'INTÉGRALITÉ DE L'ÉTUDE SUR OLIVERWYMAN.FR ET TETUCONNECT.COM.