Masaki Iwase,
Président and CEO de Celine Japan

Celine Japan a atteint et même dépassé les 2,2 % de personnes en situation de handicap requis par la loi japonaise. Pourquoi tenez-vous à faire encore plus loin que ce qui est exigé par la loi ?

Au début, nous souhaitions obtenir à la réglementation afin d'éviter les pénalités imposées par l'État et le ministère prévoient que cela aurait pu entraîner pour notre image de marque. Toutefois, ce qui n'était au départ qu'un simple respect des règles est devenu un projet bien plus ambitieux : nous avons vite compris qu'il était essentiel d'ouvrir en France de l'égalité des chances pour tous. C'est une chose que d'entendre parler de la vie des personnes en situation de handicap, mais c'en est une autre d'intégrer des personnes handicapées dans nos équipes. Nous avons eu une véritable prise de conscience en découvrant, à leurs côtés, leurs expériences : tout ne se quantifie pas… Cela n'a pas toujours été facile d'en évaluer l'ampleur. Nous avons beaucoup à apprendre et à accepter – c'est comme si nous étions à zéro – et il nous a fallu un certain temps pour comprendre pleinement ce dont nous avons besoin pour nous adapter et efficacement des ajustements, faire preuve de souplesse et de bienveillance.

Comment avez-vous procédé pour inclure les personnes en situation de handicap ?

Tout cela était très nouveau pour nous, alors j'ai commencé par faire un commutage à toute l'entreprise : expliquer comment cela allait se passer, nous allons accueillir des personnes handicapées dans notre équipe. Ensuite, je me suis assuré que les responsables hiérarchiques prennent leur temps, en amorçant cette phase, pour aider les travailleurs portant un handicap s'intégrent bien. Parfois, lorsqu'il y avait un écart entre nos attentes et les performances réelles, nous avons tapé des sessions de recrutement pour améliorer notre fonctionnement. Par exemple, l'un de nos nouveaux employés handicapés n'avait jamais travaillé dans un bureau et se trouvait qu'un enfant un ordinateur. Nous avons vulté à ce qu'il reçoive une formation professionnelle adaptée. Au bout du compte, l'ensemble des initiatives managériales que nous avons mises en place profitent à toute l'équipe.

Comment répondez-vous à ceux qui pensent que les personnes en situation de handicap ont besoin de plus d'attention et de soin que les autres faibles que les personnes valides ?

Au début, beaucoup pensaient comme cela dans notre entreprise, mais pour dissiper le gênd de l'inconnu, rien n'est plus efficace que d'affronter la réalité. Nous avons donc accueilli des personnes handicapées et, comme toute attente, ce que nombreux imaginaient n'a pas toujours été vérifié