

Le Parisien

SUPPLÉMENT

Dépasser le handicap

Comme Dorine Bourneton, il faut oser aller de l'avant pour pouvoir vivre ses rêves professionnels.

GROUPE FLO

315

RESTAURANTS
ENGAGÉS
POUR LE
HANDICAP



**GROUPE FLO
RECRUTE TOUTES
LES COMPÉTENCES**

RENDEZ-VOUS SUR
WWW.GROUPEFLO-RECRUTE.FR



Retrouvez-nous en rubrique emploi

Flohandi
PLUS

2015 : priorité à l'alternance

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées et les maintenir dans l'emploi représente un enjeu majeur pour les pouvoirs publics.

Cet objectif est bien sûr partagé par l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) qui a fait de l'alternance l'une de ses priorités. Sont concernés les contrats d'apprentissage et de professionnalisation qui permettent aux entreprises de former et de qualifier des candidats handicapés à tous les métiers de l'entreprise. Un phénomène qui devrait continuer à s'amplifier. « Sur ces trois dernières années, l'Agefiph a fait un effort important pour renforcer l'alternance. Et les chiffres parlent d'eux-mêmes, détaille Pierre-Yves Leclercq, son Directeur Général. Sur ces neuf dernières années, l'emploi de personnes en contrat de professionnalisation a augmenté de 122% pour les personnes handicapées contre 52% pour le reste de la population.



(Thinkstock - iStock)

Développer la professionnalisation Pour les contrats d'apprentissage, c'est une augmentation de 50% pour les personnes handicapées contre 4% pour le tout public. Une évolution très positive et qui nous encourage dans notre action. « Les avantages de l'alternance sont nombreux pour le travailleur handicapé mais également pour l'entreprise. La limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage est en principe fixée à 25 ans, sauf

lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne reconnue travailleur handicapé. « C'est un véritable levier pour la qualification des travailleurs handicapés de tous les âges, note Pierre-Yves Leclercq. Ce public est en effet peu souvent qualifié et grâce à ces dispositifs, il acquiert progressivement des compétences et une expérience professionnelle reconnue ». L'alternance permet aussi de changer le regard

et les mentalités sur le handicap. « Accueillir un travailleur handicapé en alternance amène l'ensemble de ses collègues à reconnaître ses compétences et son adéquation finalement avec le poste tenu. Une belle rencontre pour bousculer les idées préconçues et montrer l'impact positif que cela apporte à la vie de l'entreprise », conclut Pierre-Yves Leclercq.

■ TRISTAN CORELLI



(Thinkstock - iStock)

Les chiffres DU HANDICAP*

85%

des handicaps sont invisibles.

- Environ 10 millions de personnes handicapées au sens large en France, dont 2 millions ont une reconnaissance du statut de travailleur handicapé.
- La loi oblige toute organisation publique ou privée d'au moins 20 salariés à compter au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de ses effectifs.
- 85% des handicaps surviennent après l'âge de 16 ans en raison d'un accident, d'une maladie ou du vieillissement.
- 15% des personnes en situation de handicap cumulent au moins deux types de handicap.
- 45% des handicaps sont moteur, 20% sont liés à une maladie invalidante, 13% sont de nature sensorielle, 13% d'origine psychique et 7% mentaux.

* Source : Agefiph



Interview de Mathieu Nebra, co-fondateur d'Openclassroom

(DR)

Le MOOC que nous avons développé est issu d'un partenariat entre Openclassroom et la Mission Handicap de Sopra, une société de conseil, de services technologiques et éditeur de solutions. Nous les avons contactés initialement pour leur faire découvrir notre savoir-faire et former leurs salariés à la question du handicap et puis l'accessibilité des cours est venue très rapidement dans un second temps.

Ils étaient en effet intéressés par l'utilisation des MOOCs comme outil de recrutement. Nous avons donc co-construit une formation handicap-accessible. Celle-ci répond au référentiel RGAA (Référentiel Général d'Accessibilité) et à tous les types de handicap (visuel, auditif). Notre objectif est de rendre 100% accessible l'ensemble de nos cours en ligne afin que personne ne reste sur le bord du chemin qui mène aux savoirs.

openclassrooms.com



(Thinkstock - iStock / DR)

Les MOOC, nouvel eldorado de la formation en ligne ?

Popularisés par des établissements d'enseignement supérieur américains comme Stanford ou Harvard, les MOOC (Massive Online Open Courses ou Cours en ligne) sont aujourd'hui en plein essor. Dédiés aux étudiants ou aux personnes souhaitant perfectionner leurs savoirs, ces cours sur Internet sont bien évidemment aussi dédiés aux étudiants en situation de handicap et dont les déplacements dans les lieux de savoirs sont parfois extrêmement compliqués. Mais sont-ils pour autant un levier qui va permettre de favoriser la formation des étudiants handicapés ? Pour José Puig, Directeur de l'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés (INS HEA) la question ne se pose pas en ces termes : « il faut être très vigilant car l'enseignement à distance peut être en contradiction avec le fait d'intégrer ces étudiants dans les études. L'offre de formation pour cette population en situation de handicap doit être, comme pour tous les autres étudiants, une offre de parcours présent-

tielle ou à distance seulement quand la situation le nécessite. »

Un enseignement à distance pour tous

C'est vrai, les MOOC contribuent à renforcer le principe d'égalité des chances et d'accès au savoir pour tous. Mais il existe un risque, celui de créer un fossé entre les étudiants « normaux » et ceux en situation de handicap. « Dans une formation universitaire, il n'y a pas que le contenu des cours qui est important, il y a

aussi la vie sociale, le futur réseau professionnel que l'on se crée, explique José Puig. Il faut de ce point de vue ne pas tomber dans le piège qui consisterait à réserver les enseignements à distance aux étudiants en situation de handicap et ne plus traiter ensuite la question de l'accessibilité des locaux et des enseignements universitaires, comme l'exige la Loi de février 2005 pour l'égalité des droits et des chances. »

■ YANN JOLIVET



(Thinkstock)



« Le véritable handicap serait de ne pas aller de l'avant »

(Dominique Plaideau)

Dorine Bourneton a toujours rêvé de voler, mais à 16 ans elle perd l'usage de ses jambes lors du crash d'un Piper dont elle était passagère. Seule survivante, ce drame va renforcer sa détermination et sa passion pour l'aviation. Témoignage...

Comment avez-vous fait pour surmonter toutes ces barrières sur votre route ?

On ne va pas parler ici du lendemain de mon accident et des jours qui ont suivi. Cette période est probablement la plus triste de ma vie, je le sais et je ne l'oublierai jamais. Mais un matin on se réveille en se disant que ce qui vous arrive est une affaire personnelle et que vous êtes la seule à pouvoir relever la tête. Vous réalisez alors que si la vie vous a privée de vos jambes, elle ne vous a pas enlevée vos rêves... Bien sûr, ce nouveau monde que je découvre n'a pas prévu le handicap et il me faut réajuster mon corps à cet environnement, revoir ma façon d'appréhender la réalité, mon rapport aux autres. Mais je me dis que le véritable handicap serait de ne pas oser aller de l'avant. Et je veux vivre mes rêves à fond. Les cours de pilotage vont me redonner de la fierté et je sais que je peux y arriver. Il existe des avions où les commandes habituellement

aux pieds ont été ramenées à la main grâce à un système mécanique. Je vais donc pouvoir passer mon brevet de pilote et l'obtenir. Depuis, je n'ai eu de cesse de vouloir me dépasser et je serai, au Salon du Bourget, la première femme handicapée à faire une présentation de voltige.

Quelles sont les conseils pouvez-vous donner aux personnes handicapées et à leur entourage ?

Lorsque je suis au-dessus des nuages, je me sens exister, un peu à la manière du Petit Prince. Les valeurs des personnages de cette histoire notamment, l'amitié, la solidarité ou l'entraide ont été essentielles pour moi, pour me reconstruire. Ce n'est pas si simple quand on redescend sur terre car on se retrouve rapidement confrontée à nouveau à la solitude... Mais en toutes circonstances, il faut garder le sourire, l'enthousiasme et se dire que la fraternité, le besoin d'accomplir des choses utiles sont

les meilleurs remèdes contre le désespoir ! D'où ce livre que je viens d'écrire et que je dédie à toutes celles et à tous ceux qui ont, comme moi, un tas de rêves encore à vivre !...

■ PROPOS RECUEILLIS PAR LINDA DUCRET

**Un livre qui transmet l'espoir.
Aux Editions Robert Laffont.**



(DR)

Un nouveau tremplin pour l'emploi

HANDICADEMIE
La formation professionnelle comme levier d'employabilité

« Le regard sur le handicap doit changer. Et l'insertion des personnes en situation de handicap dans la société actuelle doit passer par l'emploi, note Franck Duthil, Directeur Général de Jobin Live. La formation est le principal levier d'insertion professionnelle ». Partant de ce constat, le cabinet de conseils Aviséa, filiale du portail JobinLive, a bâti un dispositif d'accompagnement à destination des entreprises souhaitant accueillir des travailleurs en situation de handicap. Handicadémie est le nom de ce nouveau programme qui vise à répondre au problème d'inadéquation entre les offres d'emploi disponibles et les compétences réelles des travailleurs handicapés. Alors que 80% d'entre eux n'ont pas le niveau Bac, Aviséa a imaginé une solution permettant aux entreprises d'identifier, d'intégrer et de former ces personnes en situation de handicap disposant de compétences requises, mais qui n'ont pas le diplôme correspondant. L'objectif d'Handicadémie est de faire monter en compétences ces candidats en les formant à des besoins concrets et opérationnels », analyse Franck Duthil.

Aucun potentiel ne devrait être freiné par le handicap

À La Mutuelle Générale, nous pensons que l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées contribuent à la performance collective de notre entreprise.

Recrutement, accompagnement, intégration au sein des équipes : nous mettons tout en œuvre pour que les personnes en situation de handicap bénéficient de conditions de travail adaptées. Ces engagements sont formalisés dans un accord, effectif depuis le 1^{er} janvier 2014, sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Au cœur de notre ADN d'entreprise du secteur de l'économie sociale et solidaire, la diversité est une force que nous cultivons.

Rejoignez-nous en postulant à l'adresse : recrutements@lamutuellegenerale.fr

Acteur majeur de l'économie sociale, La Mutuelle Générale protège près de 1,4 million de personnes. Partenaire des groupes La Poste et Orange depuis 70 ans, elle intervient sur le marché des particuliers et des entreprises, en santé et en prévoyance.

Pour en savoir plus : lamutuellegenerale.fr/qui-sommes-nous/carrieres/

PRÉMUNI

contre les idées reçues





(DR)

Pass Pour l'Emploi 2015 : un forum à ne manquer sous aucun prétexte

Bétonnez votre préparation avant les entretiens !

Tous les recruteurs du Pass Pour l'Emploi sont unanimes : pour bien se vendre le jour J, encore faut-il bien vous préparer... Tout d'abord en ciblant, en amont, les entreprises et les secteurs d'activité correspondant à votre profil. L'idéal étant de présenter un projet professionnel mûrement réfléchi et d'y valoriser vos compétences. Pour réussir le premier entretien, adoptez la « positive attitude » ! Et ce, en favorisant un échange convivial basé sur l'interaction – via des questions ouvertes – et l'écoute. Mettez sur la transparence en ne dissimulant aucun échec. A contrario, appuyez-vous sur des succès parlants : énoncez les rapidement sans vous étendre sur vos lauriers mais en valorisant plutôt le factuel, chiffres à l'appui.



(Gil Lefauconnier)

« Vos compétences comptent, pas le handicap ! » C'est sur ce message coup de poing que s'ouvrira la septième édition du Pass Pour l'Emploi, l'un des principaux forums de recrutement d'Île-de-France dédié aux personnes en situation de handicap.

Le 19 mars prochain est à marquer d'une pierre blanche dans les calendriers de tous les travailleurs en situation de handicap ! Car c'est le jour J du Pass Pour l'Emploi. Organisé par Société Générale, en partenariat avec l'Adapt (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), ce salon réunira tous les acteurs du secteur sur le Parvis de La Défense. Un lieu symbolique qui en dit long sur la vocation de l'événement : s'imposer comme une passerelle efficace entre d'un côté les grandes entreprises responsables désireuses de recruter des collaborateurs compétents et de l'autre, les personnes en situation de handicap prêtes à mettre leurs compétences à leur service. « Pour cette septième édition, nous attendons plus de 2 000 visiteurs, note Sandrine Dhellemmes, directrice Inclusion & Mission Handicap au sein de Société Générale. Et 42 exposants-partenaires seront présents à nos côtés, à l'instar d'Accenture, d'EDF, de Generali, de LCL... ». Sans oublier Modis, filiale informatique du groupe Adecco et grand partenaire pour la première fois du forum. « Le Pass Pour l'Emploi est un vecteur idéal pour faire valoir notre politique en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés – sensibilisation des managers, accompagnement de nos collaborateurs par l'aménagement des postes de travail... - qui s'est structurée fin 2013 autour d'un message fort : de la différence de chacun naît la réussite de tous », résume Gaëtan Marescaux, chargé de mission handicap. Un leitmotiv que partage Stéphane Gannac, DAF et DRH de la Mutuelle Générale, qui s'engage pour la deuxième année consécutive :



Sandrine Dellhemme, directrice Inclusion & Mission Handicap au sein de Société Générale - JM Cras

« Les recrutements sont ouverts et bonne nouvelle, nous avons davantage de postes à proposer aux participants qui sont sur Paris ! » Lieu privilégié d'échanges et de débats, le forum rassemblera pas moins

de trois espaces rencontres. Tout d'abord le « live » qui alternera conférences et tables rondes. Puis, le « chat » favorisant le networking entre recruteurs et visiteurs : les entreprises répondront face caméra aux

questions des candidats sur leur politique de recrutement. « Un lieu idéal pour peaufiner son dossier de candidature, faire de la simulation d'entretien avec les coachs volontaires, collaborateurs de Société Générale », souligne Sandrine Dellhemmes. Sans oublier un dernier espace et pas des moindres : le « lab », grande nouveauté de cette édition 2015 qui fera la part belle aux innovations technologiques. Animé par des médiateurs, ce showroom présentera un condensé des solutions qui changeront, demain, le quotidien des travailleurs en situation de handicap.

■ CHARLES COHEN

POUR EN SAVOIR PLUS
Rendez-vous sur
www.passpourlemploi.fr



Handi2day

Aux Handi2Day, on peut aussi postuler mais sans se déplacer...

Après être allé au Pass Pour l'Emploi, vous pouvez aussi vous rendre sur la toile ! Car du 13 au 17 avril 2015, les recruteurs seront nombreux à participer à Handi2Day, le plus grand salon virtuel en France. Sa vocation ? Organiser des entretiens de recrutement par téléphone/chat avec pas moins de 150 entreprises et ce, sans

se déplacer de son salon... Pour cette 9^e édition, les candidats ont jusqu'au 5 avril pour s'inscrire gratuitement sur le site www.handi2day.fr et ainsi postuler aux offres de leur choix. Ceux qui seront présélectionnés passeront des entretiens avec les recruteurs selon leurs disponibilités.

Les 10 bons réflexes à suivre pour réussir sa politique Handicap



(Thinkstock - iStock)

Fondatrice d'Handireseau, cabinet dont la mission est de faciliter la collaboration entre les entreprises et le secteur adapté, Dominique du Paty propose ses dix conseils pour mener une politique d'emploi de personnes en situation de handicap qui fonctionne.

- 1** Avant même de penser au recrutement, il est préférable de mettre en place une politique de maintien dans l'emploi. Cela permet de donner des clefs opérationnelles aux managers et aux recruteurs en leur montrant que les adaptations sont possibles.
- 2** Organiser des groupes de mise en actions, aux intérêts transverses et différents, afin que la politique handicap n'appartienne pas qu'à quelques privilégiés dans l'entreprise.
- 3** Ne pas chausser « ses gros sabots » en communiquant en continu sur de belles actions réalisées, alors même qu'il n'en existe pas encore...
- 4** Partir de sa culture d'entreprise et y intégrer naturellement une politique handicap. Quand l'humain compte dans l'entreprise, tout est plus simple.
- 5** Aller au fond des problèmes. Quand quelque chose ne va pas avec un salarié en situation de handicap, en parler et ne pas laisser s'envenimer la situation.
- 6** S'informer sur les vraies contraintes au travail liées à la situation de handicap. Ne pas plaquer des idées approximatives et à l'emporte-pièce sur ces particularités.
- 7** Interroger les salariés ou les futures recrues en situation de handicap sur leurs besoins et ne pas faire les choses à leur place, même pour leur faire plaisir.
- 8** Tenir sa barre. Il faut être tenace, y croire et tenir contre vents et marées son bâton de pèlerin.
- 9** Ecouter les managers et ne pas les laisser seuls face à leurs responsabilités parfois trop lourdes sur le plan humain.
- 10** Transformer son PDG en Super-Communicator et lui interdire la langue de bois.

■ CHARLES GAUDIN



TBWALDORFADRIE - © Denis Rousseau



Mon handicap n'est pas visible au premier coup d'œil...
Et je suis fier que mes clients ne voient que mes compétences.

MISSION HANDICAP

Accompagnement, adaptation du poste de travail, tutorat... BNP Paribas met tout en œuvre pour réussir votre intégration au sein de ses équipes. Vous aussi, soyez fier de mettre vos compétences au service de nos clients.

Envoyez votre candidature à missionhandicap@bnpparibas.com



BNP PARIBAS | La banque d'un monde qui change

Rendez-vous sur recrutement.bnpparibas.com



Le groupe Eram lance un dispositif ludique de substitution au handicap - DR

Des paroles & des actes

En s'appuyant sur les réseaux du secteur protégé et adapté mais aussi en rivalisant d'ingéniosité, les entreprises s'approprient pleinement le sujet du handicap avec une politique RH dédiée et des résultats probants. Témoignages...

Sensibiliser par le jeu



(DR)

Fort de 12 000 collaborateurs et 1 530 points de vente, le Groupe Eram a mis en place, en novembre 2014, un dispositif inédit afin de favoriser l'intégration du handicap au travail : T'Handi quoi ?, un jeu développé par l'agence Tell Me The Truffe, en partenariat avec le site d'information Handicap.fr et récompensé en février 2015 par le Top Com d'Argent. « Notre premier objectif était d'avoir un discours commun auprès de l'ensemble de nos marques et de répondre de manière simple et ludique aux différentes

questions que nos collaborateurs se posaient, sans langue de bois ni discours institutionnel, précise Etienne Ageneau, DRH du pôle Marques et Industriel du Groupe Eram. Avec T'Handi quoi ?, nous avons levé les tabous et démystifié le sujet du handicap. Aujourd'hui, les salariés du groupe osent en parler. » Et les résultats sont déjà palpables puisqu'il y a eu sept aménagements de postes, quatre demandes de reconnaissance de situation de handicap et un nouveau recrutement.

Bien-être au travail et maintien dans l'emploi pour tous !



(DR)

« Le maintien dans l'emploi, c'est la clé de voûte de notre politique Handicap souligne Jennifer Pagnoux, Chargée de Développement RH & Responsable Mission Handicap de Phone Régie, leader européen de l'accueil en entreprise. Dès qu'un de nos collaborateurs en situation de handicap nous contacte, nous dépêchons un ergonome qui analyse la situation et nous fait des recommandations pour adapter rapidement son poste de travail. Cela passe évidemment par l'achat de matériels (fauteuil, repose pied...), mais pas que.

Nous réfléchissons aussi aux moyens de transport à mettre en place pour faciliter son accès sur le site (taxi spécialisé, aménagement de véhicules...), et, si nécessaire, nous lui proposons des formations pour qu'il puisse évoluer vers un autre métier d'une des filiales du groupe Armonia auquel nous appartenons. Un dispositif en parfaite adéquation avec notre politique RSE privilégiant diversité et bien-être au travail. »

Un sujet ancré dans les valeurs de la Marque



(DR)

Avec un poste de responsable de la mission handicap créé dès 2004 et la signature du premier accord avec les partenaires sociaux en 2007, Norauto s'est engagé très tôt sur la voie de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. « Ce sujet est dans l'ADN de notre entreprise, il est ancré dans les valeurs que nous souhaitons incarner comme le respect, la performance et l'authenticité, explique Gwenaëlle Boussebart-Troël, chargée de mission handicap. Il n'y a pas de métiers

réservés, tous nos postes sont ouverts. L'individu est au cœur de notre dispositif et nous accordons une attention particulière aux aménagements de poste en proposant des solutions individualisées. » En plus d'une formation sur le handicap auprès de tous les responsables, Norauto a nommé 30 référents sur le sujet, relais et interlocuteurs entre les collaborateurs et la mission handicap afin que l'ensemble de l'entreprise s'approprie pleinement le sujet.

100% engagés



(DR)

Engagée dans une politique handicap depuis 2005 et signataire, en 2009, du premier accord interne pour les salariés permanents et pour les intérimaires, Manpower a pris le sujet à bras-le-corps, tant pour ses clients que pour elle-même. « Avec seulement 28 travailleurs permanents en situation de handicap déclarés en 2009, nous devons impérativement montrer l'exemple, explique Magali Munoz, directrice de projets en charge de la coordination nationale des actions de l'AMIH (Agence Manpower Insertion & Handicap). Au 31 décembre 2014,

après cinq années d'accord, nous en dénombrons 111, dont 44 ont intégré l'entreprise en 2014. Parmi eux, 16 sont en contrat d'alternance. » Depuis 2010, Manpower accompagne également individuellement les accidentés graves du travail dont l'accident a mené au handicap. Cela permet un retour à l'emploi le jour où ils sont prêts : réussite à hauteur de 65% de reprises en 2013 et de 78% en 2014.

Vous êtes travailleur handicapé et vous cherchez un emploi ?
Vous souhaitez obtenir une nouvelle qualification professionnelle ?

Tournez-vous vers L'ALTERNANCE... ET VERS L'AGEFIPH !

L'Agefiph, votre partenaire pour l'emploi !

Nous vous proposons :

- Un accompagnement pour vous aider à identifier la formation dont vous avez besoin.
- Un accompagnement pour trouver votre future entreprise.
- Des aides financières comprises entre 1 500 € et 6 000 € selon votre âge et la durée du contrat.

Grégory Cuilleron
Ambassadeur de l'Agefiph

© Agefiph Février 2015 - Photo : Virginie de Galzain.

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

**L'ALTERNANCE,
UN ATOUT CLÉ POUR VOTRE ENTREPRISE.**
RECRUTER FACILEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES
EN ALTERNANCE GRÂCE À L'AGEFIPH !



N°Vert 0 800 11 10 09

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

www.agefiph.fr/alternance



plus d'infos sur www.agefiph.fr

Le maintien dans l'emploi, une priorité



(DR)

Après la signature d'un premier accord pour la période 2012-2014 au cours de laquelle 14 travailleurs handicapés ont été recrutés, en plus des 13 nouveaux collaborateurs identifiés et déjà présents au sein du groupe, Devoteam vient de signer un second accord en cours d'agrément. « Ce qui nous importe le plus, c'est le maintien dans l'emploi, précise Arnaud Dormeuil, responsable de la mission handicap. Récemment, nous avons par exemple muté à Nantes un collaborateur souffrant de déficience respiratoire. Nous l'avons accompagné financièrement pour son déménagement et mis un véhicule de fonction à sa disposition sur place. » Pour identifier de futures recrues, Devoteam effectue ses recherches sur les CVthèques d'Hanploi.com, Handi-IT.fr, Mission-Handicap.com et participe à quatorze salons par an dont les Mardis du Handicap spécial informatique.

Agir dans la durée



(DR)

Pour renforcer la prise en compte du handicap dans l'entreprise, il faut agir dans la durée. C'est ce que fait BNP Paribas qui a signé un premier accord d'entreprise en 2008 avec la mise en place d'un plan d'actions structuré et la création d'une Mission Handicap. « Notre objectif ? Faire savoir aux jeunes en situation de handicap que les métiers de la banque leur sont ouverts », explique Dominique Bellion, responsable de la Mission Handicap BNP Paribas. Un second accord, portant sur la période 2012-2015, agit sur plusieurs critères : augmenter le volume d'embauches de personnes en situation de handicap (avec un objectif de 200 recrutements sur 4 ans), améliorer l'évolution professionnelle, former l'ensemble des managers et salariés de l'entreprise à la prise en compte du handicap et casser les idées préconçues. Et dernier point : accroître les prestations avec le secteur protégé et adapté.



(Philippe Bauduin)

Pôle emploi montre l'exemple

Depuis plusieurs années, Pôle emploi mène une politique interne en faveur du handicap, via la Mission Nationale de la Diversité et du Handicap. « Nous animons un réseau de correspondants handicap locaux, présents dans chacune de nos directions régionales, explique Hervé Coudurier, son responsable. Ils veillent au respect des engagements pris, notamment en termes de sensibilisation et de lutte contre les discriminations ». Cette politique a porté ses fruits puisqu'avec plus de 3 000 agents en situation de handicap sur les 53 000 que compte l'établissement, Pôle emploi atteint désormais un taux d'emploi direct de 6,56%, dépassant les objectifs de 6% fixés par la loi. Pour arriver à ce résultat, l'ensemble des processus RH ont pris en compte la prévention des discriminations, dont le handicap. « L'accueil d'une personne handicapée dans nos équipes est généralement facile car il est anticipé, commente Hervé Coudurier. La personne, placée au centre de l'action, est accompagnée par son manager et par le correspondant régional handicap ». Ensemble, ils veillent à ce que l'évolution de l'agent au sein de Pôle emploi ne soit en rien entravée par sa situation de handicap. Parallèlement, a été mis en place un réseau de conseillers référents qui facilite la prise en charge des demandeurs d'emploi handicapés. Sa mission est de favoriser leur accès à l'emploi en proposant des actions de formation et d'accompagnement spécifiques.

Favoriser l'accès aux grandes écoles



(Agence Prisme Pierre Jayet)

Jean-François Fiorina, Directeur de l'ESC Grenoble et Directeur adjoint de GEM est convaincu que les Talents sont partout ! Et le programme Diversité qu'il a mis en place au sein de son école depuis une dizaine d'années en est la preuve éclatante : huit grandes écoles de commerce ont ainsi créé un concours réservé aux jeunes handicapés de niveau Bac. « En cas de réussite à ce concours et après l'obtention de leur Bac, les étudiants sont scolarisés pendant deux ou trois ans dans l'un des établissements partenaires, en IUT ou BTS. Ils peuvent ensuite intégrer le programme Grande Ecole et cela, sans repasser le concours ! » indique Jean-François Fiorina.

Créer l'événement

Créé en 2008 par L'Oréal afin de promouvoir les efforts d'intégration du handicap sur le lieu de travail, les trophées « Disability Initiatives » (Initiatives pour le Handicap) ont pris une ampleur mondiale en 2014 avec la participation de la totalité des 65 filiales à travers le monde. Au Chili, au Nigéria et à Hong-Kong, de belles initiatives ont été récompensées, qui visent à promouvoir l'intégration des personnes handicapées, au sein du personnel et sur le marché, en priorité dans des domaines stratégiques comme le recrutement, l'innovation, les partenariats, la formation et l'adaptation des offres aux personnes handicapées. Les « Disability Initiatives » sont l'expression d'un engagement fort pris par le Groupe en faveur de la sensibilisation au handicap.

■ PROPOS RECUEILLIS PAR CHARLES GAUDIN ET YANN JOLIVET



HÔTES & HÔTESSES

Chez Phone Régie, nous avons une très haute idée des métiers de l'accueil en entreprise. Nous sommes convaincus que les différences et les fragilités humaines sont sources de performance. C'est pourquoi nous développons une politique HandiSolidaires, incluant l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans nos métiers.

À ce jour, nous comptons déjà plus de 90 collaborateurs en situation de handicap, en CDI ou en CDD, en poste chez nous ou chez nos clients.

Handisolidaires - 3, rue Cambronne
75015 Paris - 01 73 78 26 36
handisolidaires@phone-regie.com



PHONÉRÉGIE
L'accueil, un enjeu essentiel

Une marque du groupe Armonia

ACCUEIL EN ENTREPRISE • STANDARD & TÉLÉACTION
• CONCIERGERIE • AUDIT & FORMATION

ÊTRE HANDISOLIDAIRES,
C'EST DONNER ENCORE PLUS DE SENS
AUX MÉTIERS D'ACCUEIL
ACCEPTONS LES FRAGILITÉS



© Regis/Anis

Etre capable de changer lorsque survient un handicap

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Poursuivre son activité professionnelle lorsque le handicap survient ou s'aggrave, c'est possible à condition de bien analyser la situation et d'en parler à temps pour envisager la meilleure solution. Certains ont su prendre le virage et tenir bon grâce à l'Agefiph et les autres structures d'accompagnement. Témoignages...



(Thinkstock - iStock)

Michel Nouvier, chauffeur de bus

« Il y a dix ans, j'ai eu un grave accident de moto qui a nécessité plus de 3 ans de soins et de rééducation. A l'époque, j'occupais un poste de chef d'équipe où il fallait rester toute la journée debout, ce qui n'était plus possible pour moi... J'ai vite compris que mon employeur n'allait pas me proposer de reconversion et cette attitude de la part d'une entreprise où j'avais passé 28 ans m'a énormément déçu. Un an avant ma reprise, j'ai donc contacté l'Agefiph pour leur exposer ma situation. Ils ont été

extraordinaires ! Vraiment. Ils m'ont proposé une formation pour laquelle ils avaient déjà une perspective d'emploi. Du coup, tout a été très vite. Ils se sont occupés de la partie administrative et ont permis le financement intégral de ma formation. Trois mois après la fin de mon arrêt maladie, je commençais mon nouvel emploi de chauffeur de bus. Un job parfaitement adapté à mon handicap. Aujourd'hui je vis normalement et je refais même de la moto ! ».



(Thinkstock - iStock)

Joëlle Dumoutier, restauratrice

« Après mon accident du travail, je n'ai pas eu le choix, il fallait que je reprenne une vie professionnelle. J'ai toujours considéré que le handicap n'était pas une fatalité ! Aussi, je me suis lancée dans la création d'un restaurant. Le démarrage de cette aventure n'a pas été facile car les banques ont dans un premier temps refusé de m'accorder les fonds nécessaires à son ouverture. Alors je me suis tournée vers l'Agefiph. Ils m'ont accompagnée, aidé à monter mon

dossier et j'ai ainsi pu obtenir les crédits auprès d'une banque. J'ai également suivi un stage de création d'entreprise, via la Chambre des Métiers, et j'ai suivi les conseils de Yonne Actif (une structure créée par le Conseil Général de l'Yonne qui accompagne les créateurs d'entreprises). Sans eux, mon projet n'aurait jamais vu le jour. Mon mari a aussi été d'une aide précieuse.

■ YANN JOLIVET



(DR)

Un guide en 20 étapes pour sortir du labyrinthe...

L'Association des accidentés de la vie (FNATH) édite un guide complet pour aider les personnes souffrant de handicap à accéder à l'emploi et s'y maintenir. Pour en savoir plus :

www.fnath.org



(Alpha Re)

Un raid à l'assaut des préjugés

Pour la 4^e année consécutive, onze grandes entreprises participent au Free Handi'se Trophy. Du 23 au 30 mai 2015, des salariés valides et handicapés, vont parcourir 800 km de Paris à Brest en cyclo-tandem et canoë. A l'origine du Free Handi'se Trophy, une femme, Florence Beaune qui part du principe qu'il faut partir à l'assaut des préjugés en provoquant sur la durée une rencontre

entre salariés valides et salariés en situation de handicap. « Des préjugés, il en existe des deux côtés et l'impact de ce raid interentreprises permet aux uns et aux autres de se rencontrer, combattre les idées reçues et faire équipe en entreprise comme dans la vie », explique la créatrice et organisatrice de cet événement.

■ LINDA DUCRET

chaque jour, faisons grandir la confiance

RECRUTER SUR LE SEUL CRITÈRE DES COMPÉTENCES

Avoir une politique Handicap active, c'est prendre soin de ses salariés permanents et intérimaires.
L'accord **Handicapable®**, pour Manpower aussi, a pour mission l'intégration et le maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés permanents du Groupe, en particulier les alternants handicapés, ainsi que toutes les actions de sensibilisation nécessaires pour créer la confiance, facteur clé de succès quand on est en situation de vie, de santé difficile.

S'engager pour le Secteur du travail protégé et adapté (STPA).
Manpower est aussi partenaire du réseau **GESAT** (Groupement d'Établissements de Services d'Aide par le Travail et d'entreprises adaptées) afin de travailler activement au développement du secteur protégé et adapté, source complémentaire d'aide par le travail pour les Travailleurs Handicapés.

Nous recrutons actuellement des Consultants Recrutement France entière, ainsi que des profils pour les fonctions Commerciales et Ressources Humaines / Recrutement.

Chaque année, Manpower accueille :

- Plus de 300 jeunes en alternance niveau Bac+3 et plus en contrat d'apprentissage et de professionnalisation. Nous recrutons pour notre siège et au sein de nos agences et bureaux des étudiants d'écoles de commerce, d'ingénieurs et d'universités.
- Plus de 700 stagiaires dans nos équipes, France entière de tous niveaux, particulièrement d'avril à juillet (étudiants d'écoles de commerce, d'ingénieurs et d'universités).

Donnez un réel élan à votre carrière en rejoignant nos 3 700 collaborateurs !

➤ Rejoignez-nous : manpower-rh.fr

Dans le cadre de sa politique diversité, Manpower étudie, à compétence égale, toutes candidatures dont celle de personnes en situation de handicap.

Manpower France - RCS Nanterre 429 9515 2917

Un fauteuil verticalisateur 4x4

Le fauteuil roulant verticalisateur Levo C3 de CREE est le premier à disposer de quatre roues motrices. Une innovation qui facilite le franchissement d'obstacles jusqu'à 10 cm de hauteur et les déplacements en extérieur. Son gabarit, ultra compact, rend pour sa part les déplacements en intérieur plus aisés. Il est doté d'une fonction de verticalisation à 180° et d'une bascule d'assise jusqu'à 35° qui permet de relâcher les points de compression. « Le C3 propose un niveau de performance inégalé, tout en étant facile à utiliser et à régler, explique Florian Lassource, chef produit gamme fauteuil de CREE. Il contribue ainsi à la mobilité et au confort de nos utilisateurs ».



La réalité virtuelle au service de la mobilité

Savant mélange de fauteuil roulant avec retour d'effort, d'écran informatique et de casque de réalité virtuelle, le Fauteuil Virtuel, associé au logiciel Accessim, est un véritable simulateur transportable de fauteuil roulant conçu comme un serious game ! « Il répond à différents objectifs : fournir un outil d'apprentissage au fauteuil roulant aux centres de rééducation, simuler des environnements de vie et de travail pour les personnes handicapées et étudier leur accessibilité dans des projets urbains », explique Alain Schmid, ingénieur chercheur EDF. Ce projet a également pour vocation d'être disponible uniquement en format logiciel.

Quand la recherche et l'innovation se mettent au service des personnes handicapées



Développement des usages pour les amplificateurs de son

Les amplificateurs de boucle à induction magnétique permettent aux personnes dotées ou non d'un appareil auditif de mieux percevoir les sons. « Ces amplificateurs, qui se fixent sur les émetteurs de sons sont déjà utilisés dans de nombreux lieux publics, des salles de réunion ou à titre privé, indique Marie-Pascale Stérin, gérante de Surditcité. Les dernières évolutions technologiques ne cessent d'en améliorer la qualité et la puissance, et d'en développer les usages à l'instar des nouveaux colliers magnétiques pour téléphones portables ».



Vocalyx redonne la parole

Vocalyx est une application qui vocalise un message par voix de synthèse. Elle fonctionne à partir d'un écran tactile installé sur un PC, smartphone ou une tablette android à partir duquel l'utilisateur actionne des touches qui composent ensuite des mots ou des phrases. « Cette solution, notamment conçue par des médecins, pharmaciens et orthophonistes, prend en compte l'ensemble des pathologies liées aux troubles du langage et de la vocalisation, précise le Docteur Oliver de Masfrand, fondateur de la société Capanovi, éditrice de l'application. Son ergonomie et ses touches avec des images la rendent accessible aux personnes ayant une déficience mentale. Enfin, associée à une webcam, elle détecte aussi les micros mouvements des personnes handicapées motrices, leur offrant ainsi la possibilité de s'exprimer ».

Un exosquelette pour une marche dynamique



L'exosquelette développé par la société Wandercraft est une véritable prouesse technologique. « La structure mécanique motorisée en aluminium va permettre aux personnes handicapées des membres inférieurs de marcher normalement, sans béquille ni joystick », note Alexandra Rehbinter, responsable business développement. L'exosquelette se fixe aux jambes et au bassin. Il est motorisé au niveau des chevilles, des genoux et des hanches et s'active à partir d'une simple impulsion du buste.

7^e Challenge Handicap et Technologies

Le 7^e Challenge Handicap et Technologies se tiendra cette année du 25 au 28 mai à l'Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Bretagne-Sud à Lorient. Cet événement interuniversitaire a pour vocation de mobiliser étudiants et lycéens autour de projets technologiques venant en aide aux personnes handicapées. Le lauréat sera récompensé par un jury qui statuera durant le challenge. En 2015, la manifestation s'inscrit dans un événement plus vaste baptisé « Rencontres Handicaps et Numérique » et intègrera un cycle de conférences, des ateliers de sensibilisation, ainsi qu'un hackathon, une compétition organisée sur 48h sur la recherche d'une solution technique à une situation de handicap particulière.

Les TPE-PME ne sont pas en reste



(Thinkstock - iStock)

La meilleure volonté du monde ne suffit pas toujours. Alors pour les aider à mener au mieux leur politique Handicap, les TPE-PME franciliennes peuvent compter sur le soutien de la CGPME Île-de-France qui s'engage à les aider à développer de nombreux dispositifs pour renforcer l'emploi des travailleurs handicapés dans ces structures à taille

humaine : la promotion de la Responsabilité sociale des entreprises (RSE), la déclinaison du plan d'Égalité des Chances signé avec l'État, le Conseil régional IDF et les partenaires sociaux, et le développement du contrat de professionnalisation en partenariat avec l'Agefiph Île-de-France... C'est sur ce dernier point, via la formation en alternance, que de

gros efforts sont réalisés. « Nous avons six développeurs de l'alternance qui couvrent l'ensemble de l'Île-de-France, confirme Imane Abbaz, chargée de missions Alternance et Égalité des chances. Cela nous a permis de réaliser l'année dernière plus de 1 400 diagnostics en ressources humaines et de détecter plus de 750 offres de poste ouvertes aux travailleurs handicapés. » Pour appuyer sa démarche, la CGPME IDF œuvre en relation avec les réseaux Cap Emploi, Sameth et Alther. « Nous avons aussi fait appel à Handireseau pour faire un audit et définir un plan d'actions, explique Ali Abedour, Président de la société de propreté urbaine Korrigan. Un bon coup de pouce pour optimiser notre budget formation et favoriser au sein de notre entreprise l'insertion des personnes en situation de handicap. »

■ CHARLES GAUDIN

Bon à savoir pour réussir l'insertion professionnelle

Expert du handicap au travail, Jean-Luc Foucher est le fondateur du cabinet Managevrai. Voici les trois points clés à ne jamais oublier pour réussir l'insertion professionnelle : le maintien dans l'emploi (en particulier ce qui concerne le handicap invisible), l'accessibilité à tous les métiers, la valorisation des compétences de la personne handicapée.

(Thinkstock - iStock)

Capgemini
CONSULTING. TECHNOLOGY. OUTSOURCING

SOGETI

Ici, on ouvre la porte à tous les talents

Contact : missionhandicap.fr@capgemini.com



Un autre regard sur le handicap

People matter, results count.

FORUM EMPLOI & HANDICAP

JEUDI 19 MARS 2015 - PARVIS DE LA DÉFENSE



OSONS L'ENTREPRISE
HANDI-COMPÉTENTE

Inscrivez-vous et postulez sur www.passpourlemploi.fr

DEVELOPPONS ENSEMBLE
L'ESPRIT D'ÉQUIPE  SOCIÉTÉ GÉNÉRALE


High performance. Delivered.









En partenariat avec


Sous le haut patronage


Partenaire média
