



Malvoyant, Smael travaille pour Altermassage. Cette société emploie des praticiens handicapés pour intervenir dans les entreprises.

# Dépasser les handicaps

N. Richoffer / 20 Minutes



## Gilles, photographe, 1 handicap, 1 CV



17 au 23 NOV. 2014  
**SEMAINE POUR L'EMPLOI**  
**DES PERSONNES HANDICAPÉES**  
[www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com)  
 PAR L'ADAPT



WWW.LADAPT.NET - L'ADAPT : ASSOCIATION POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

## SOMMAIRE

### REBONDIR

Damien Abad, le premier député handicapé **P. 4**

Jérôme Adam, créateur de trois entreprises **P. 8**

Le télétravail, la solution emploi pour Nora Ebeyan **P. 20**

### TROUVER UN JOB

Des concours permettent de créer son entreprise **P. 6**

Les différents secteurs qui recrutent **P. 12**

Se reconvertir grâce aux centres de rééducation professionnelle **P. 18**

### S'INTÉGRER

Le tutorat, un système basé sur la complicité **P. 22**

Déclarer son handicap avec son entreprise **P. 24**

Les activités sportives, une sensibilisation efficace **P. 30**

### S'ÉPANOUIR

Endy&Co, le prêt-à-porter adapté pour toutes les femmes **P. 26**

Philippe Croizon, l'homme qui a traversé la Manche à la nage **P. 28**

**FRANÇOIS REBSAMEN** Le ministre veut mobiliser toutes les entreprises

## « Enclencher l'insertion »

*Propos recueillis par Sylvie Laidet*

**A** l'occasion de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, *20 Minutes* a interrogé François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, sur la question de l'emploi et du chômage des travailleurs en situation de handicap.

**La loi handicap s'apprête à fêter ses 10 ans et le taux d'emploi des personnes handicapées ne décolle toujours pas. Pourquoi ?**

Même s'il reste encore bien en deçà de l'obligation légale de 6%, le taux d'emploi des personnes handicapées s'établit à 3,1% en 2011 dans le secteur privé, contre 2,8% en 2010, et à 4,64% en 2012 dans le secteur public (4,39% en 2011). Ces chiffres ne reflètent cependant pas totalement les efforts des employeurs sur le sujet, puisqu'ils ont la possibilité de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi par la sous-traitance à des structures du milieu adapté.

**« La reconnaissance de la lourdeur du handicap est simplifiée. »**

**La part d'établissements à « quota zéro » demeure importante...**

7% d'établissements n'ont toujours pas effectué d'action positive en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap. Ce chiffre a sensiblement diminué ces dernières années, même s'il reste trop élevé. Les pénalités des entreprises ne comprenant aucun travailleur handicapé dans leurs effectifs ont déjà été alourdies en août 2012. Nous pourrions observer les effets de ces pénalités financières en place dans les années à venir.

**Comment contraindre les entreprises à se mobiliser ?**

Le premier Comité interministériel du handicap (CIH) de septembre 2013 a permis d'acter une feuille de route : les accords handicap doivent désormais comprendre un plan de maintien dans l'emploi et la « reconnaissance de la lourdeur du handicap » est simplifiée. La Conférence nationale du handicap de décembre prochain permettra également de dresser un premier bilan qui nous permettra d'adapter nos objectifs et d'en mettre en place de nouveaux.



PLV / Sipa

Le ministre met l'accent sur l'accompagnement des travailleurs handicapés.

**Qu'est-ce que le dispositif « d'évaluation accompagnée » expérimenté dans plusieurs maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ?**

« Potentiel emploi » vise à enclencher une démarche d'insertion professionnelle dès le dépôt de la demande de prestation à la MDPH, donc sans attendre la décision rendue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Dès lors, on recueille des informations sur les souhaits en termes de projet professionnel, sur les potentialités et les limitations d'activité liées au handicap. Le candidat peut également bénéficier de quelques jours de mises en situation professionnelle dans l'entreprise de son choix. A l'issue du bilan, il reçoit une synthèse des informations recueillies. Elle peut être communiquée, avec son accord, aux services de Pôle emploi ou au Cap Emploi.

**Le taux de chômage des personnes handicapées augmente deux fois plus vite que celui des valides. Comment**

**renforcer leur accompagnement à Pôle emploi et dans les Cap Emploi ?**

Cette situation impose des actions de grande ampleur. L'une d'elles, annoncée lors du CIH, consiste à faire évoluer les critères d'orientation des demandeurs d'emploi handicapés vers les Cap Emploi. Ils sont expérimentés cette année dans dix territoires. Nous attendons également les conclusions de la mission de la députée Annie Le Houerou sur l'accompagnement tout au long du parcours professionnel.

**Comment l'accompagnement renforcé des personnes licenciées pour inaptitude, préconisé par le CIH, est-il mené ?**

Après les retours d'expériences déjà menées dans ce domaine et l'examen de leurs résultats, Pôle emploi a élaboré un protocole pour l'expérimentation d'un accompagnement et de services renforcés à l'égard des personnes licenciées pour inaptitude. Cette expérimentation sera mise en œuvre en 2015. ■

**L'actualité du handicap se lit sur 20minutes.fr**

Retrouvez toute l'actualité autour de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, et de nombreux articles et reportages sur le sujet du handicap à l'adresse [www.20minutes.fr/magazine/handicap](http://www.20minutes.fr/magazine/handicap).



Supplément au journal « 20 Minutes », 4 048 000 lecteurs, 1<sup>er</sup> quotidien français (Audipresse ONE 2013, LNM 15+) 50-52, bd Hausmann, CS 10300 75427 Paris Cedex 09 Tél. : 01 53 26 65 65 Fax : 01 53 26 65 10 Fax rédaction : 01 53 26 65 68

E-mail : [info@20minutes.fr](mailto:info@20minutes.fr)

Edité par 20 Minutes France, SAS au capital de 5 776 544 €, RCS Paris 438 049 843

Actionnaires : Sofiovest, Spir Communication, Schibsted Print Media AS

Président, directeur de la publication : Olivier Bonsart

Directeur de la rédaction : Acacio Pereira

Directeur général adjoint en charge des revenus : Renaud Grand-Clement

Directeur général adjoint en charge de l'exploitation et des systèmes d'information : Frédéric Lecarme

Rédacteur en chef magazine : Laurent Baignier

Directrice du marketing et de la communication : Nathalie Desaix

Directrice administrative, financière et des ressources humaines : Magali Aldon

Equipe commerciale : Pauline Favre, Marion Ling, Maxime Luquet, Florent Violot

Impression : Rotogaronne

© 20 Minutes France, 2014. Dépot légal : à parution. N° ISSN : en cours







« La haute performance réalisée. » Ne révélez pas votre vrai talent. [www.accenture.com](http://www.accenture.com)

Rejoignez Accenture, référence mondiale du conseil, et participez à la transformation organisationnelle et technologique des plus grandes entreprises. Au sein d'équipes multiculturelles, bénéficiez de la diversité de nos expertises et de notre capacité d'innovation pour développer vos compétences. Sur des projets d'envergure internationale, accélérez votre carrière grâce à un accompagnement individualisé et des formations sur mesure. Révélez votre potentiel.

### Mettez en avant votre talent dans un groupe handi-accueillant !

Nous avons inscrit la diversité au cœur de notre modèle, la considérant comme un levier pour accompagner notre performance individuelle et collective. De cette conviction est née une politique volontariste en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Afin de faire progresser les pratiques et représentations, nous avons signé en 2014 un accord d'entreprise pour trois ans.

Cet engagement, articulé autour de 5 axes et porté par notre mission « Accent sur le Handicap », a pour objectif de dynamiser l'embauche de collaborateurs en situation de handicap, favoriser le maintien dans l'emploi, former et sensibiliser au handicap,

améliorer la santé et le bien-être au travail, développer le recours au secteur protégé.

Si vous souhaitez évoluer dans un environnement international et travailler sur des problématiques d'actualité à forts enjeux stratégiques, retrouvez-nous sur [www.recrute.accenture.fr](http://www.recrute.accenture.fr)

## Be greater than.

Stratégie | Digital | Technologie | Opérations

# accenture

High performance. Delivered.\*

**PORTRAIT** Damien Abad est le tout premier député handicapé à siéger à l'Assemblée nationale

## Le choix d'une société concernée

Nicolas Richoffer

**D**amien Abad est un député comme les autres. Après trois ans au parlement européen, il est élu en 2012, dans l'Ain, sous l'étiquette UMP. Dans l'hémicycle, on l'a vu décrier la légitimité du secrétaire d'Etat Harlem Désir, s'opposer à la hausse de la taxe de séjour, défendre les intérêts des scieurs de bois, etc. Mais Damien Abad est aussi le tout premier député en situation de handicap de la V<sup>e</sup> République. « La question de l'accessibilité ne s'était jamais posée », s'écrit-il, pointant le paradoxe de « vouloir légiférer sur l'accessibilité depuis un lieu qui n'est pas facile d'accès aux handicapés ».

**« Le réflexe handicap doit être dans un article de chaque loi. »**

A l'été 2012, c'est le branle-bas de combat, pour qu'il puisse participer aux séances, malgré des locaux inadaptés et classés. Atteint d'une maladie rare qui touche ses quatre membres et leurs articulations, il a besoin de place et d'assistance.

### Aménager l'Hémicycle

« On ne pouvait pas tendre les jambes à la place qui m'était réservée, on a donc aménagé le mobilier et créé trois places avec un peu plus d'espace. Mais,



Le député UMP de l'Ain, Damien Abad, pose devant l'Assemblée nationale, juste avant une séance dans l'hémicycle.

ce n'est pas encore totalement accessible, surtout aux personnes en fauteuil. De leur côté, les services de l'Assemblée ont fait tout ce qu'il fallait et ont joué le jeu. » Damien Abad pense qu'il est toujours possible de concilier la préservation du mobilier classé et l'accessibilité : « il est fondamental que

les lieux publics soient praticables par tous. C'est une question de mentalité, peu importe l'âge des bâtiments. »

### Une approche transversale

Dès son arrivée, le député a fait une proposition de loi pour « décloisonner la question en ayant une approche glo-

bale. Le réflexe handicap doit être dans chaque loi, par le biais d'un article. Mais la loi a été rejetée pour des raisons politiques et ce même si c'était un engagement du président Hollande. » Il conclut : « Ça concerne tout le monde et pourtant c'est un choix de société que l'on est en train de rater. » ■

## Une semaine de rendez-vous

**Durant cette Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, plus de 150 actions** sont organisées par l'Adapt, l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, l'Agefiph, l'Association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées, et le Fiphfp, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Un « café des réussites » entre candidats et recruteurs aura lieu à Lille le 17 novembre et deux autres à Bordeaux et Paris le 20.

Les « handicapés » sont de vraies opportunités pour les candidats. Ils sont prévus à Rennes le 18 novembre, à Lyon le 19, à Cergy-Pontoise le 21 et à Sarcelles le 2 décembre. Les Jobdating© sont également au programme, comme à Paris le 17 novembre ou à Nantes le 25, et des forums sont organisés pour l'occasion :

« pré-inforum » le 17 novembre à Lille, forum de l'emploi le 18 à Rennes et un forum emploi handicap le 19 à Paris. Des actions d'information se multiplient, à l'image du « micro-trottoir » le 19 novembre à Bordeaux, de la conférence face aux étudiants du Cnam, Conservatoire national des arts et métiers, de la chaîne humaine, le 21 à Lyon. Tous les détails sont disponibles sur [www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com). ■ **N. Ri.**



Jobdating© à Paris en 2013.

## Sécuriser les parcours, c'est anticiper l'insertion

**La 18<sup>e</sup> Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, du 17 au 23 novembre**, s'est donnée pour thématique de « sécuriser les parcours de chacun ». Derrière cette expression, l'objectif de l'Adapt, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, est d'inviter tous les acteurs à l'anticipation. « Le contexte économique ne favorise pas l'emploi des personnes handicapées », explique Eric Blanchet, directeur général de l'Adapt.

« Il s'agit d'être vigilant sur tous les moments où il y a un risque de rupture, et donc de désinsertion. Ce sont des transitions comme la scolarisation, l'alternance, l'entrée sur

le marché de l'emploi, la mobilité professionnelle, les évolutions... Cela se traite avec tous les acteurs de la société : entreprises, mais aussi écoles et transports. » L'un des temps forts de cette semaine aura lieu le 20 novembre à l'OCDE, l'Organisation de coopération et de développement économiques, à Paris : la conférence européenne sur la sécurisation des parcours sera axée sur les trois points de vigilance, à savoir garantir l'accès et la continuité des parcours de formation initiale, sécuriser les parcours professionnels, et enfin prévenir les risques, maintenir dans l'emploi et accompagner la gestion de carrières. ■ **N. Ri.**

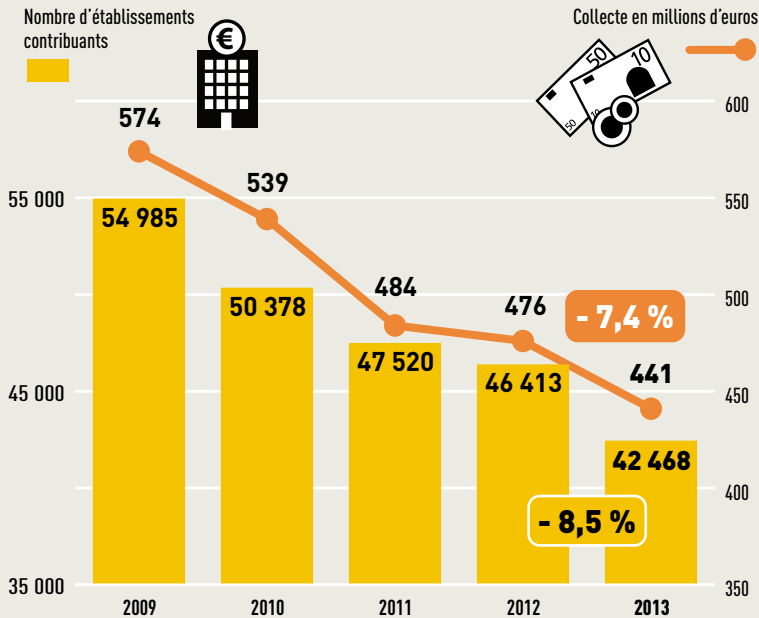


CHIFFRES L'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap s'améliore

# Des progrès visibles pour l'emploi

## Les entreprises qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des personnes handicapées sont moins nombreuses

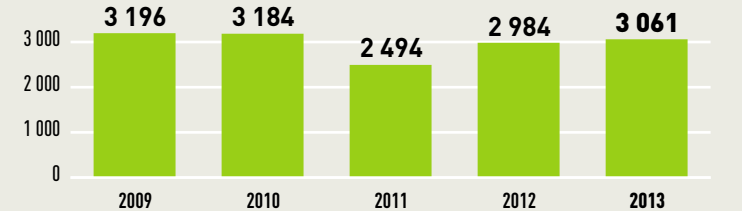
Evolution de la collecte du Fonds privé en millions d'euros et du nombre d'établissements privés contribuant à l'Agefiph



Source : Etude « Les personnes handicapées et l'emploi », Juin 2014, Agefiph et FIPHFP.

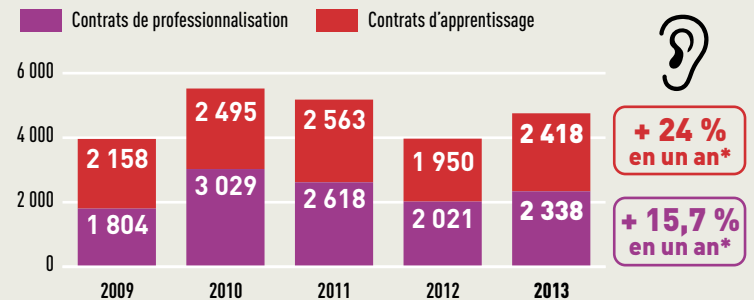
## Le nombre d'entreprises créées par des personnes handicapées croît à nouveau

Evolution de nombre de créations d'activité par des demandeurs d'emploi handicapés soutenues par l'Agefiph au titre de la subvention de la création



## Le nombre de personnes handicapées en contrats d'alternance augmente

Evolution du nombre de contrats en alternance primés par l'Agefiph dans le secteur privé



\* entre 2012 et 2013

# PAS DE PRÉJUGÉS SUR LE HANDICAP CHEZ AXA

Communiqué



« AXA s'inscrit dans une logique d'inclusion : nous ne recrutons pas des personnes en situation de handicap par obligation mais parce que notre entreprise a besoin de compétences. »

Christiane Hamon, Directeur Partenaire Métiers RH en charge de la Mission Handicap

### AXA s'engage pour le recrutement des personnes en situation de handicap.

AXA ne souhaite pas limiter ses recrutements de collaborateurs handicapés à une obligation réglementaire, mais cible ses recrutements en terme de compétences. En ce sens, l'entreprise a besoin de profils diversifiés, qualifiés, et ne peut qu'encourager les personnes en situation de handicap à assumer leurs ambitions. Dans le cadre de l'alternance l'entreprise mise aussi sur les Certificats de Qualification Professionnelle permettant de préparer un BTS ouvrant sur les métiers de l'assurance.

+ de **20** sessions de sensibilisation au handicap dispensées par an.

**Le maintien dans l'emploi est aussi une priorité.** Aménagement du poste de travail, accessibilité des locaux, aides financières pour des transports adaptés, assouplissement des conditions du télétravail... sont autant de dispositifs mis en place par AXA France pour faciliter la vie de ses collaborateurs en situation de handicap sans jamais les couper de l'entreprise.

« Les personnes en situation de handicap ont souvent l'impression que leur handicap est un obstacle pour trouver un emploi. Chez AXA ce n'est absolument pas le cas. »



La Mission Handicap d'AXA France a **20** ans

### Le handicap c'est l'affaire de tous.

Managers, collaborateurs, RH : tous les salariés sont sensibilisés au handicap par des actions de communication (brochure, site intranet...) et des actions de formation, pour faciliter la prise en compte du handicap dans les équipes au quotidien, et ce dans une dynamique inclusive. AXA est un Groupe qui tient compte du handicap mais qui n'a pas de préjugés.

**ENTREPRENEURIAT** Des concours dédiés se multiplient pour aider à la création d'entreprise

# Les coups de pouce pour se lancer

Sylvie Laidet

**A**u total, Agnès Vauzelle a gagné cette année 7 000 € en participant à différents concours de création d'entreprise. D'abord, elle gagne le premier prix au concours Envol au féminin en Limousin, puis elle est lauréate régionale du concours Talents, organisé par le réseau BGE (Boutique gestion pour entreprendre), dans la catégorie commerce. Enfin, elle obtient le prix de l'encouragement, toujours pour le concours Talents.

Pour cette ancienne ouvrière reconvertie dans la vente de chocolats en franchise (La Fée des chocolats), ces récompenses lui ont permis « d'être reconnue par les autres, d'accumuler un pécule

**« Faire reconnaître les chefs d'entreprise dans toutes leurs dimensions. »**

Flore Launay, Atos



D. Delaporte

Agnès Vauzelle a obtenu le prix de l'encouragement 2014 lors du concours Talents de la création d'entreprise.

pour voir venir et de se faire connaître ». Conclusion : un an et demi après le lancement de son activité, l'entrepreneuse qui, a perdu son œil droit suite à problème de santé, affiche un chiffre d'affaires supérieur aux prévisions.

## Favoriser l'emploi

De plus en plus de travailleurs handicapés se lancent dans la création d'entreprise. Pour les encourager dans cette aventure entrepreneuriale, les concours ou les prix qui leurs sont

dédiés font florès. Le dernier né est Handibusiness, inauguré par la fondation d'entreprise AADSP (Action d'aide à domicile et de service personnel). A la clé, un an d'accompagnement et de suivi afin d'aider un Francilien à concrétiser son projet.

La société Atos a pour sa part été la première entreprise privée à s'investir sur le sujet. « Nous nous sommes interrogés sur comment favoriser l'em-

ploi, et le maintien dans l'emploi, des personnes handicapées (PH) », explique Flore Launay, coordinatrice de la mission emploi et handicap d'Atos.

## Des résultats encourageants

C'est ainsi qu'est né le concours Handi-Entrepreneurs organisé par Atos et ouvert aux dirigeants handicapés. Depuis, le nombre de candidatures ne cesse de croître. Les trois

lauréats se partagent ainsi 20 000 €. « L'enjeu de ces concours est de faire reconnaître les chefs d'entreprise dans toutes leurs dimensions. Qu'ils soient handicapés ou pas. Les PH ont plus de difficultés, mais ils réussissent comme les autres », analyse Sophie Jalabert, déléguée générale du réseau BGE. Le taux de pérennité des entreprises est de 74 % contre 72 % pour les valides. ■

## Des chiffres et des aides

**Malgré ou à cause de la crise, la création d'entreprise des personnes handicapées ne fléchit pas.** Et pour cause : c'est souvent le meilleur moyen pour elles d'avoir un emploi.

En 2014, l'Agefiph, soit l'Association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées, aura octroyé environ 3 100 aides à la création d'entreprise aux personnes en situation de handicap, chiffre sensiblement égal à 2013.

« L'aide forfaitaire de 6 000 € est accordée en amont de la création de la structure, au moment de son démarrage. Elle est accessible aux demandeurs d'emplois handicapés en complément d'un apport de 1 500 € en fonds propres », détaille Anne Tourlière, directrice de l'offre de services

de l'Agefiph. Cette subvention est versée sur présentation de justificatifs, par exemple, pour l'achat de matériel et ne peut être destinée à la trésorerie. Les candidats peuvent, dans un premier temps, bénéficier d'un accompagnement par un expert du sujet.

## Renforcer et soutenir

Une fois la création effective, les aides à la compensation, comme les aménagements du poste de travail, peuvent être mobilisées. En complément, l'Agefiph finance pour deux ans, une « trousse première assurance ». « Le nombre est limité à 400 et c'est notre partenaire, la Fondation entrepreneurs de la cité, qui agréé les candidats. A ce jour, nous n'avons refusé aucune demande », dit-elle. ■ **S. L.**

## Auto-entrepreneur, c'est possible mais...

**Entre 9 000 et 12 000, difficile à dire... Les statistiques officielles, selon les**

données de la Fédération des auto-entrepreneurs, sur leur nombre en situation de handicap, n'existent pas. Pour autant, ce statut est évidemment ouvert aux personnes handicapées, voire encouragé.

Se lancer dans l'entrepreneuriat, en créant sa boîte ou via le régime de l'auto-entreprise, donne droit aux mêmes aides au final. Néanmoins, avant de se jeter à l'eau, certaines précautions s'imposent. « Une personne handicapée qui bascule vers l'auto-entreprise ne pourra conserver son allocation d'adulte handicapé que si son projet est soutenu

par l'Agefiph », explique Grégoire Leclercq, président de la Fédération des auto-entrepreneurs.

Autre paramètre à prendre en compte : la solitude du travailleur indépendant. « En se lançant, on croit retrouver une activité professionnelle et une vie sociale, mais les auto-entrepreneurs sont souvent seuls. Les rencontres se font à distance. Pas sûr que cela convienne à toutes les personnes handicapées », prévient-il. Et puis, il faut tenir compte du revenu généré.

En moyenne, un auto-entrepreneur peut enregistrer 10 500 € de CA par an. Auquel il faut retirer entre 13 et 25 % de charge. ■ **S. L.**



# PEU IMPROTE VOTRE DIFFERNECE TNAT QUE VUOS AVEZ LA FIRBE IT

*La mission Handicap* →

20 000 personnes  
aiment ça



**Chez Steria, la mission handicap s'engage au quotidien :**  
recrutement, formation, intégration, vie au travail, dispositifs  
d'accompagnement...

Vous souhaitez partager une vision d'entreprise solidaire et  
évoluer dans un environnement technologique passionnant ?  
Rejoignez-nous !

Découvrez nos engagements sur : [www.steria.com/fr/carrières](http://www.steria.com/fr/carrières)



> [steria.com/fr](http://steria.com/fr)

CONSEIL - INTÉGRATION DE SYSTÈMES - OUTSOURCING

**PORTRAIT** L'entrepreneur non-voyant, Jérôme Adam, a déjà fondé trois sociétés à 37 ans

## Ce créatif en met plein les yeux

Nicolas Robert

« **P**erte de la vue en 1992, suite à une tumeur au cerveau et premiers essais en ski nautique. » Si la vérité est dans les détails, la façon dont Jérôme Adam résume l'année de ses 15 ans sur son CV en dit long sur sa personnalité. Celle d'un homme pragmatique, mais fait pour tenter des choses. Ce qui se vérifie facilement : en dix ans, ce natif de Reims a enchaîné les créations d'entreprises.

### Un sens de l'observation

En 2000, tout commence avec Visual Friendly, spécialisée en ergonomie et accessibilité des nouvelles technologies, qu'il a fondé avec trois associés. En 2005, place à EasyLife conseils, pour développer des solutions simplifiant le quotidien auprès des entreprises et des institutions. Mais si Jérôme est non-voyant, il a cependant une vraie capacité

à observer le monde. « L'idée de base d'EasyLife, c'était de reprendre la logique qui a permis la création de la télécommande. A savoir qu'au départ, c'est un objet pensé pour les tétraplégiques et il est possible de faire ça de plein d'autres façons. »

La frustration est pourtant là, car « chaque fois que j'ai voulu créer une boîte qui s'adresse à tous les publics, les circonstances m'ont toujours ramené vers les personnes en situation de handicap. Je me suis donc dit que quitte à me mettre dans une case, autant faire les choses à fond. »

En 2010, il crée ainsi avec Guillaume Buffet « J'en crois pas mes yeux », une société qui produit les premières web-séries mêlant humour et handicap. « Depuis 2000, j'ai vécu toutes sortes de situations cocasses et les mettre en scène, c'est communiquer plus facilement sur le sujet. » Le principe a fait mouche, les entreprises adorent et les salariés aussi. « Dans notre pro-



Oser et prendre des risques, tel est le credo de ce chef d'entreprise.

chaine série, nous parlons du handicap mais aussi des rapports hommes-femmes et des différences culturelles. L'idée est de créer du lien autour des spécificités plutôt que d'opposer. »

### Innover et développer

C'est dans cette logique qu'il a co-écrit un livre intitulé *Entreprendre avec sa*

*différence* et qu'il anime des conférences. Le but n'est pas de donner des conseils sur la situation de travailleur handicapé, mais d'expliquer comment utiliser sa situation comme moteur de la créativité. « Ce qui compte dans un projet, c'est une idée, sa pertinence et l'équipe qui la développe », rappelle-t-il. Un principe qui marche ! ■



Modis, Entreprise Internationale de Service du Numérique, réalise un CA de 2,4 milliards d'euros et s'appuie sur 24 226 experts du numérique.

En France, depuis la signature d'un accord sur le Handicap en 2013, Modis poursuit son programme HAND'IT pour favoriser l'emploi de personnes en situation de Handicap.

Le bilan HAND'IT pour 2014, c'est :

- > 31 collaborateurs ayant déclaré leur Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) dont 10 recrutements,
- > 12 aménagements spécifiques de postes de travail,
- > l'accès au plan de formation individuel pour tous les collaborateurs en situation de handicap,
- > l'accompagnement en toute confidentialité par des interlocuteurs spécialisés,
- > le bénéfice d'un programme dynamique de sensibilisation en interne.

De la différence de chacun naît la réussite de tous

Modis recrute vos compétences (H/F) :

- Ingénieurs études et développement (J2EE, dotnet)
- Ingénieurs systèmes (Unix, Linux, Windows)
- Ingénieurs réseaux (Cisco) / sécurité
- Analystes d'exploitation multiplateforme
- Techniciens support utilisateurs
- ...



>> Déposez votre CV sur [www.modisfrance.fr](http://www.modisfrance.fr) et rejoignez la Geek Académie !

Suivez Modis France sur







ÉTUDE 4 Français sur 5 se disent à l'aise à l'idée de travailler avec des personnes handicapées

# Les salariés décidés à intégrer

Anne-Marie Enescu

Presque dix ans après la loi de 2005 qui oblige les entreprises de 20 salariés et plus à embaucher au moins 6% de personnes handicapées sous peine d'amende, les Français acceptent volontiers de travailler avec elles. Selon l'étude « Handicap et travail, les perceptions des Français » de l'association CED, 94% des Français interrogés estiment qu'un travailleur handicapé est aussi productif qu'un autre.

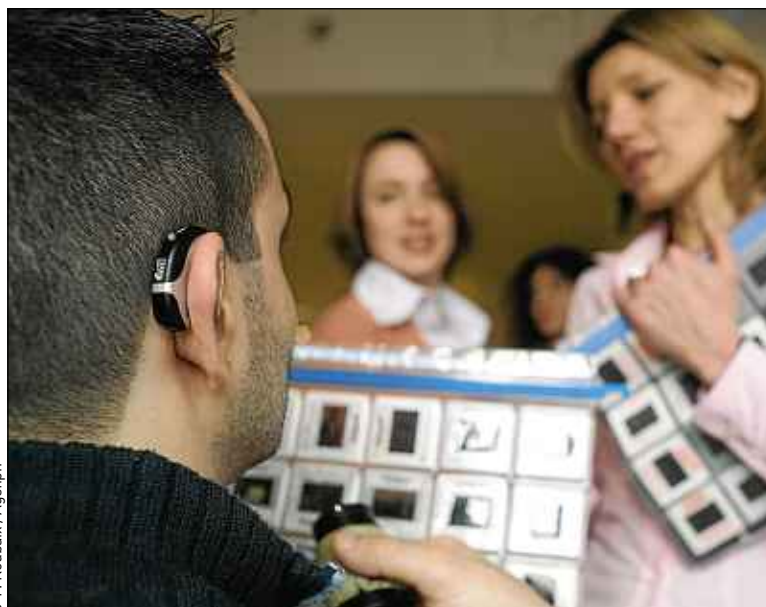
## L'intégration de la société

Pour Valérie Paparelle, directrice générale adjointe de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Adapt), « ces chiffres dénotent une amélioration au sein de notre société ». « On ne perçoit plus seulement la personne en situation de handicap comme quelqu'un en fauteuil. Le regard s'est professionnalisé. Une personne handicapée, c'est

d'abord une entité en situation de fragilité au sein de l'environnement professionnel », déclare, pour sa part, Marion Sebih, responsable de l'innovation au sein de l'association CED qui accompagne les candidats en situation de handicap et les recruteurs sur les questions liées à l'intégration des personnes handicapées.

L'étude montre bien à quel point le regard des Français a changé sur la question, entre autres parce que la problématique est devenue plus visible. Pour Hervé Coudurier, responsable de la mission nationale diversité handicap au Pôle emploi, « le sujet touche tout le monde, pas seulement les handicapés ».

La grande majorité des handicaps s'acquiert au cours de la vie et après 15 ans à cause d'un accident de la vie ou de la vieillesse. « Il faut donc être à l'aise avec ce problème », note Flore Launay, coordinatrice de mission Emploi-Handicap chez Atos. Cette mission sensibilise les futurs RH dans les écoles



J.-F. Roubaix / Agefiph

Les Français sont prêts à aider leurs collègues en situation de handicap.

pour faciliter l'intégration des étudiants handicapés dans le monde du travail.

## Encore des progrès à faire

Reste la mise en pratique alors que la population handicapée subit un taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne nationale. Les Français ne s'y trompent pas. L'étude précise que

64% d'entre eux trouvent que les entreprises ne mettent pas assez en œuvre les actions nécessaires à l'embauche des handicapés. Et 68% considèrent que l'environnement professionnel n'est pas adapté. Enfin, pour 15%, les managers sont insuffisamment ou pas du tout formés. Il reste donc des progrès à faire. ■



Chez Nestlé en France, la Mission Handicap agit au quotidien pour le **recrutement, l'intégration et le maintien à l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.**

Parce que nous sommes convaincus que **diversité et performance vont de pair** : nous portons la même attention **à toutes les candidatures.**

**Informez-vous :**  
[www.nestle.fr/carrieres](http://www.nestle.fr/carrieres)



**FORMATION** 5 313 jeunes en situation de handicap bénéficient aujourd'hui de ce type d'emploi

## Les contrats d'avenir en progression

Anne-Marie Enescu

Mesure phare du gouvernement pour l'insertion professionnelle des jeunes peu ou pas qualifiés, les emplois d'avenir ont été aménagés pour les personnes handicapées afin de leur offrir un meilleur accès au marché du travail. L'âge limite pour pouvoir en bénéficier est passé de 25 à 30 ans. Un allongement pas anodin quand on sait que la moyenne d'âge des candidats en situation de handicap est de 24 ans contre 22 ans pour les autres. Pour Annick Monfort, directrice de l'évaluation et de la prospective de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des per-

sonnes handicapées (Agefiph), « on ne peut pas avoir une vision globale des jeunes handicapés parce que les données sont éclatées ».

**Ces emplois sont le premier accès au milieu du travail pour beaucoup de jeunes.**

Les données du ministère du Travail affirment que 3,3% des 161 000 jeunes en contrat d'avenir sont reconnus travailleurs handicapés, soit 5 313 personnes. Un chiffre faible même si une petite évolution de 0,2% est à noter par rapport à l'année dernière. Le bilan est

également faible par rapport aux contrats uniques d'insertion, réservés aux personnes reconnues comme étant désavantagées dans la compétition pour l'accès à l'emploi (8% environ).

**Une aide aux employeurs**

Ces emplois d'avenir sont néanmoins le premier accès au milieu du travail pour beaucoup de jeunes demandeurs d'emploi en situation de handicap. 77% des personnes handicapées ont un niveau de formation inférieur au bac alors que le taux de chômage atteint les 21%, selon les données du ministère du Travail. Un emploi d'avenir pour un jeune handicapé, c'est donc un CDI ou un CDD, d'un à trois ans, à

destination des 16-30 ans, sans emploi et avec un niveau de formation pré-bac. Il doit aussi totaliser six mois de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois.

Les employeurs bénéficient d'une aide de l'Etat pouvant aller de 35 à 75% de la rémunération brute mensuelle au niveau du Smic. « L'Agefiph pour le privé et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, financent des aides complémentaires à travers divers soutiens pour le secteur marchand ou encore des aides à la formation professionnelle et au tutorat », comme l'explique Bertrand Laine, conseiller à l'agence Handipass de Pôle emploi. ■

### Les secteurs qui recrutent des jeunes

Avec 3% de travailleurs handicapés dans le secteur privé et 4,6% dans le public selon le ministère du Travail, le quota légal de 6% est loin d'être atteint. En tête de l'insertion professionnelle, on trouve les EOTC (Entreprises ouvertes à toutes les compétences), soit les grandes entreprises, « qui apportent aussi un soutien financier aux organismes et aux associations », affirme Flore Launay d'Atos, entreprise partenaire.

**Des données complexes**

En dehors de la taille, les données sont floues. Valérie Paparelle, directrice générale adjointe de l'Adapt, l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, précise qu'il y a « un manque cruel de chiffres alors que la demande est forte ». On sait toutefois que le secteur tertiaire est celui qui accueille le plus de jeunes travailleurs handicapés. Selon Annick Monfort de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), « les choses ne sont pas simples. Seuls 20% des jeunes en situation de handicap font des études supérieures. Les entreprises ont donc du mal à recruter. » Parmi les exceptions, Pôle emploi peut se flatter de ses 3 072 agents handicapés, soit un taux de 6,6%, au-dessus de l'obligation légale. ■ **A.-M. E.**



Les forums se multiplient pour aider les jeunes en situation de handicap à trouver une formation ou un emploi.

### Hanploi & School incite aux études supérieures

**Le programme Hanploi & School veut favoriser l'accès aux études et intégrer la question du handicap au sein de l'enseignement supérieur.** Cette assimilation passe par une normalisation de « la différence ». Créé par l'association CED, Hanploi & School se décline tous les ans au sein de 85 établissements.

Soutenu par la Conférence des grandes écoles et passerelle ESC et

financé par des entreprises partenaires, il propose aux référents et relais handicap des formations en vue d'améliorer l'accueil des étudiants handicapés en leur sein.

Mais son action passe aussi par des conférences-débats pour « sensibiliser les étudiants à leur responsabilité sociale », selon Marion Sebih, responsable de l'innovation au sein de CED. Le but : créer des réseaux et intégrer

ces problématiques au monde de l'entreprise. Et « pour les étudiants handicapés, on a mis en place des ateliers de technique de recherche d'emploi », précise Marion Sebih.

Enfin, le programme sert aussi de plateforme de recrutement. Il met en relation 6 100 employeurs et 80 000 candidats et organise des forums pour valoriser les politiques autour du handicap des entreprises. ■ **A.-M. E.**





*on dit...*

~~HANDI~~CAP

*... et on agit!*



TEXTE



Ici, les engagements pris dans le cadre du 4<sup>ème</sup> Accord Crédit Agricole S.A. 2014 - 2016

\* Bienvenue. Partout. Chaque jour. © Conception Sabooj



150 000 collaborateurs | Près de 60 pays  
Tous les métiers d'un grand groupe bancaire

[www.mycréditagricole.jobs](http://www.mycréditagricole.jobs)  
Welcome. Everywhere. Everyday.\*

**RECRUTEMENT** Le domaine du tertiaire est toujours à la recherche de travailleurs handicapés

# Les secteurs qui embauchent

Nicolas Robert

Certains trouvent leur bonheur du côté du numérique, d'autres au sein de groupes industriels ou de la grande distribution... En 2008, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) annonçait que 64% des actifs en situation de handicap au sens large (avec ou sans reconnaissance officielle) travaillaient dans le secteur tertiaire – contre 21% dans l'industrie. Aujourd'hui, c'est toujours le cas. Car depuis l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 réaffirmant l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), davantage d'entre-

prises se sont engagées dans une réelle logique d'intégration.

**« Il y a de réels besoins en informatique. »**

Barbara Bod, du cabinet B.Point

« Aujourd'hui, les DRH se saisissent beaucoup plus de cette question, remarque Sylvain André, du cabinet associatif Execo. C'était moins le cas il y a dix ou quinze ans, où l'on payait encore plus souvent une pénalité parce que le quota de 6% de travailleurs handicapés dans l'entreprise n'était pas atteint. » Une grosse réflexion a en outre été

initiée sur les premiers échelons de l'entreprise. « Cela concerne les différents niveaux d'accueil », explique Barbara Bod, directrice du cabinet B.Point qui agit en faveur de la diversité et monte des projets visant à faire progresser l'intégration des personnes en situation de handicap.

## Les banques recrutent

Le secteur bancaire est très actif sur cette question. Créé en 2010, le site Handibanque.fr de la régie JobnLive propose près de 700 offres d'emploi pour des candidats présélectionnés pour le compte d'entreprises partenaires (Banque Postale, HSBC, etc.). Un dispositif baptisé Handiforma-

banques permet par ailleurs de former les candidats en alternance.

« Il y a aussi de réels besoins en informatique pour des structures spécialisées ou non », remarque Barbara Bod. Parmi les grandes entreprises ouvertes à toutes les compétences, on retrouve Air Liquide (gaz industriels et médicaux), Areva, Cap Gemini, Castorama, Casino ou Auchan, entre autres.

Selon l'Agefiph, en juin 2014, les secteurs les plus prisés par les demandeurs d'emploi en situation de handicap étaient le service à la personne et à la collectivité et les activités de support à l'entreprise (RH, gestion, achats) avec respectivement 24% et 15% de demandes. ■

## Les grands groupes attirent plus

Dans son bilan 2013 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus dans le secteur privé, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) rappelle que 40% des 42000 personnes recrutées en 2011 dans le cadre de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ont rejoint des structures d'au moins 200 personnes, contre 23% pour les sociétés de 20 à 49 salariés. Mais 43% de ces nouveaux employés signent un CDI, contre 28% dans les entreprises d'au moins 200 salariés.

Les raisons de ce déséquilibre ? « Le marché de l'emploi des petites et moyennes entreprises est moins visible, mais il a de vraies ressources et ses dispositifs d'accompagnement sont souvent mieux connus des demandeurs d'emploi, commente Barbara Bod directrice du cabinet B.Point qui agit en faveur de la diversité et monte des projets visant à faire progresser l'intégration des personnes en situation de handicap. Stéphane Rivière, du réseau social Talentéo, rappelle de son côté, qu'avec les PME, « on établit un rapport direct avec le dirigeant : c'est plus facile de dire qui a besoin de quoi. Notamment pour le recrutement en alternance ». ■ **N. Ro.**



La Semaine de l'emploi des personnes handicapées regroupe les différents acteurs pour trouver un travail.

## La fonction publique toujours plus sollicitée

**De 7,4 millions d'euros à 160,8 millions d'euros en sept ans. Depuis la création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) en 2007, le montant des dépenses d'investissement a été multiplié par 22. Créé pour faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi, le FIPHFP participe activement à l'augmentation du taux d'emploi dans la fonction pu-**

blique, passé de 3,74% en 2006 à 4,64% en 2013. « La question du maintien dans l'emploi est très importante, explique Joël Grostin, délégué interrégional Auvergne-Bourgogne-Rhône-Alpes du FIPHFP. 85% des personnes aidées se retrouvent en situation de handicap en cours de carrière. » Au cœur de l'action de ce dispositif, l'accessibilité des locaux professionnels est en fort développement (13,7 millions

d'euros payés en 2013 contre 8,2 millions d'euros l'année d'avant. Depuis 2012, la priorité est aux nouvelles technologies : en 2013, 3,4 millions d'euros des interventions directes ont porté sur l'aide à l'autonomie numérique. Mais un gros effort est également entrepris pour l'aide à l'apprentissage (990 contrats, pour 2,79 millions d'euros investis en 2013) et le recrutement (18631 personnes embauchées en 2013). ■ **N. Ro.**



Potentiel  
à explorer

Potentiel  
à développer



*Mission Handicap*  
du groupe Total

Chez Total, nous favorisons l'intégration des personnes handicapées au sein de nos équipes.  
Consultez nos offres et déposez votre candidature en ligne sur :

[www.careers.total.com](http://www.careers.total.com)

Vous pouvez également nous transmettre votre candidature par mail  
[holding.missionhandicap@total.com](mailto:holding.missionhandicap@total.com)



**TOTAL**  
COMMITTED TO BETTER ENERGY

**NICOLAS PAUQUET** Le DRH de Sogeti France livre ses conseils pour les entretiens d'embauche

## « Se préparer comme un autre »

*Propos recueillis par Lauren Horky*

**S**ogeti France montre un engagement fort en matière d'insertion des personnes en situation de handicap. Elle mène de nombreuses actions auprès de ses responsables RH et de ses managers pour les aider dans le recrutement et l'accompagnement des personnes concernées, et ainsi leur donner accès à tous types de postes et de contrats. Rencontre avec son directeur des ressources humaines, Nicolas Pauquet.

### Faut-il évoquer son handicap sur son CV ou sa lettre de motivation ?

Dans notre entreprise, les processus de recrutement ne sont pas discriminants. L'état de santé et la situation de handicap n'entrent en aucun cas en considération dans nos embauches. Nous engageons des compétences, des potentiels, pas des handicaps. Libre au candidat de parler ou pas

dans sa lettre de motivation, sur son CV ou lors de son entretien de son handicap. Chacun vit son handicap de manière différente, et c'est au candidat de prendre cette décision.

### S'il le souhaite, comment en parler ?

Il faut en parler avec une optique professionnelle. Par exemple, expliquer comment un handicap a permis de développer des aptitudes spécifiques qui seront appréciées dans le poste proposé. Il faut aussi évoquer les aménagements éventuels à prévoir, afin de réussir dans le poste et de s'épanouir au sein de l'entreprise.

### Y a-t-il d'autres spécificités ?

Un entretien de recrutement se prépare sur le sujet du handicap comme sur les autres. Quelques recherches sur le web permettent de faire connaissance avec l'entreprise et de se faire une opinion sur la façon dont elle accueille le handicap. ■



Pour Nicolas Pauquet, c'est au candidat de choisir s'il parle de son handicap.

### Quels sites pour sa recherche d'emploi ?

Si les classiques portails de recherche d'emploi tels que Monster ou Keljob ne doivent pas être oubliés, utiliser également les sites spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées peut se révéler intéressant. En effet, les recruteurs qui y postent des offres d'emploi sont sensibilisés et les missions handicap des grandes entreprises y sont aussi très actives pour dénicher leurs futurs collaborateurs. A visiter : Handi-CV, Hanploi, Handicap-job ou encore Jobekia.

**agefiph**  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées



HANDICAP & EMPLOI  
C'EST NORMAL ET C'EST POSSIBLE !

Grégory Cuilleron  
Ambassadeur de l'Agefiph

Formation en Alternance

Compensation du handicap

Maintien dans l'emploi

Insertion professionnelle

Nouveau projet professionnel



**Participez à nos actions du 17 au 23 novembre 2014**

Parmi elles, la Web-TV



en partenariat avec  internet@o

**Vous êtes une entreprise**, réservez vite votre émission sur le plateau TV HandiChat sur <http://agefiph.fr/Nous-contacter>, pour présenter votre politique d'emploi.

**Vous êtes une personne handicapée en recherche d'emploi**, rendez-vous sur [www.handichat.fr](http://www.handichat.fr), pour postuler auprès des entreprises.

 **N°Vert** 0 800 11 10 09  
DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



[www.agefiph.fr/lasemaine2014](http://www.agefiph.fr/lasemaine2014)



**BIEN-ÊTRE** Altermassage emploie des praticiens handicapés pour intervenir dans les entreprises

# Les malvoyants chassent le stress

Nicolas Richoffer

**D**ans le couloir de cette grande entreprise à Paris, Corinne et Haïcha discutent en attendant leur tour. « Avec toute cette pression et ce stress que l'on accumule, ils devraient nous proposer plus souvent un massage à la mi-journée ! », lance Corinne, impatiente. Des collègues passent et regrettent en les voyant de ne pas s'être inscrit. La porte s'ouvre. Smael, un praticien de la société Altermassage, laisse sortir trois personnes et accueillent les suivantes : trois sièges et trois praticiens sont en place.

## Des corps qu'ils ne voient pas

Smael, Pierre-Louis et Céline ont été formés dans un Centre de formation et de rééducation professionnelle (CFRP), qui permet aux malvoyants de devenir praticiens bien-être. Durant vingt minutes, avec une musique de détente en fond sonore, les masseurs travaillent ces

corps qu'ils ne voient pas. Smael explique : « La frontière entre non-voyant et malvoyant est très mince. Dès l'instant où l'on ne peut pas lire un papier et se débrouiller tout seul, les contraintes sont les mêmes. Reconstituer votre visage avec le petit angle de vue qu'il me reste me demanderait trop d'efforts. »

Ils pratiquent le massage amma, qui vise à amoindrir le stress. Et cela semble avoir fonctionné avec Haïcha, qui n'a même pas fait attention au brouhaha de quelques minutes dans le couloir : « J'ai fait totalement le vide. Je ne sais pas combien de temps cela va durer, mais cela fait longtemps que je n'ai pas été aussi détendue. » Corinne aussi, qui a eu un peu peur de certains mouvements pendant la séance, admet que « l'effet est surprenant. A la pause déjeuner, c'est l'idéal ».

Quand Marion Nibourel a eu l'idée de créer Altermassage à la suite d'une discussion, elle connaissait parfaitement son sujet. « J'avais eu l'occasion



N. Richoffer / 20 Minutes

Les salariés d'Altermassage se concentrent sur leur ressenti.

de tester à peu près tous les types de massages du marché et je savais exactement ce qu'ils pouvaient apporter. »

## 40 entreprises clientes

Aujourd'hui, deux ans après le début de l'aventure, Altermassage ne compte pas moins de 40 entreprises dans sa base de clients et pense aussi à s'agrandir.

« Les non-voyants développent spontanément le sens du toucher et cela se ressent dans leur approche », assure la créatrice d'Altermassage.

Elle insiste : « Les entreprises doivent comprendre que ce genre de prestations, menées ponctuellement, améliore l'esprit des salariés et donc leur productivité au quotidien. » ■

**MISSION HANDICAP**  
**LA DIVERSITÉ LES CLIENTS ADORENT**  
**MONOPRIX AUSSI**

**Chez Monoprix, la Mission Handicap s'engage dans des actions concrètes pour rendre ses métiers accessibles. Et ses collaborateur(trice)s la soutiennent en étant attentionné(e)s et disponibles pour améliorer l'intégration et le quotidien de leurs collègues en situation de handicap.**

**Preuve de ces engagements, Monoprix se fixe pour objectifs :**

- 180 recrutements dont 20 alternants sur 3 ans
- un budget dédié aux aides techniques pour financer les adaptations de postes
- un parcours d'intégration avec le soutien d'un tuteur
- des formations dédiées et de la sensibilisation pour tous les collaborateur(trice)s

Envie de travailler pour une enseigne qui s'engage pour vous ?

Rejoignez-nous : [www.recrutement.monoprix.fr](http://www.recrutement.monoprix.fr)

**MONOPRIX**  
Vivement aujourd'hui.

**INITIATIVE** L'agence Tell me the truffe et Handicap.fr lancent un concept pour sensibiliser les salariés

# Un quiz contre les idées reçues

Clara Carlesimo

Six entreprises, Subsea 7, Eram, Bosch, Sephora, Pomona et Spie, l'ont déjà adopté. 8 200 exemplaires du quiz T'HandiQuoi ? leur seront distribués cette semaine.

Le principe ? Tordre le cou aux préjugés qui ralentissent l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Lancé cet été par Tell me the truffe, une agence de communication spécialisée, et Handicap.fr, site dédié à la thématique, le dispositif se propose de répondre à trois enjeux majeurs : « Comment toucher vos collaborateurs handicapés qui s'ignorent ? », « Comment favoriser la déclaration de travailleurs handicapés ? », et enfin « Comment aider vos managers à travailler avec un collègue handicapé ? ». Le boîtier contient dix-sept cartes quiz, accompagnées de leurs illustrations humoristiques et un livret de réponses détaillé. Pour l'utiliser, Tell me the

truffe propose plusieurs options : lors d'une animation ou d'une exposition et même autour d'une table en groupe. Le quiz s'adresse aussi bien aux équipes dirigeantes qu'aux salariés handicapés et à leurs collègues.

## Un support qui dédramatise

« L'avantage de ce dispositif, hormis l'aspect ludique, est qu'il est personnalisable », explique Héléne Chaze, chargée de la mission handicap chez Spie Ile-de-France. Les réponses à certaines questions, que beaucoup peuvent se poser, comme « Quel salarié peut être reconnu comme travailleur handicapé ? », sont directement rédigées par les entreprises, en utilisant en exemple leurs propres collaborateurs.

Le questionnaire n'est qu'un des trois modules de T'HandiQuoi ?. Il comprend aussi une présentation de la politique handicap de l'entreprise et une carte pratique qui indique aux travailleurs la marche à suivre pour dé-



Les employés de Tell me the truffe ont préparé la sortie de T'HandiQuoi ?

clarer leur handicap. Edito, interview du responsable de la mission handicap ou d'une personne accompagnée expliquant sa démarche... Les possibilités sont multiples.

## Des scènes de tous les jours

« J'ai choisi d'intégrer des portraits de salariés en situation de handicap »,

détaille Héléne Chaze. Les illustrations, personnalisables, mettent en scène, quant à elles, des situations de la vie quotidienne. « Nous voulions trouver un dispositif qui dédramatise le handicap, conclut David Herz, créateur de T'HandiQuoi ?. Nous avons beaucoup travaillé sur sa forme pour mieux faire passer le message. » ■

## RRG ACCUEILLE VOS COMPÉTENCES !

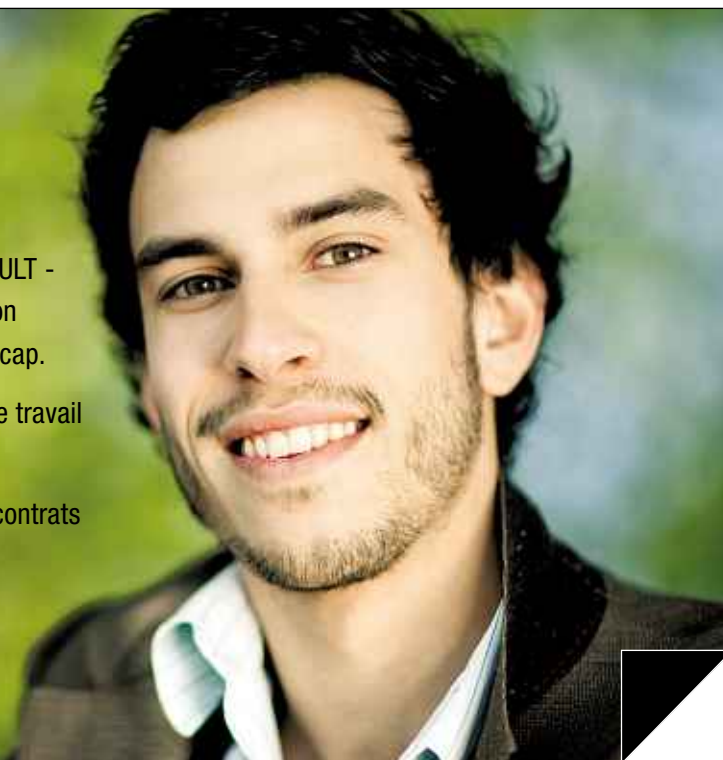
**RENAULT RETAIL GROUP** - filiale de distribution du groupe RENAULT - poursuit sa politique active et dynamique en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Favoriser l'insertion de chaque travailleur et adapter les postes de travail sont autant d'actions menées au quotidien par RRG.

RRG développe l'accès à la formation et propose également des contrats d'alternance aux jeunes en situation de handicap.

Pour postuler, envoyez-nous votre candidature :

[missionhandicap.rrg@renault.com](mailto:missionhandicap.rrg@renault.com)



[Dialogues & Solutions]



# NOS ENGAGEMENTS RAPPROCHENT TOUS LES TALENTS

5<sup>ème</sup> accord Handicap : 2013-2016



Allions nos différences,  
ouvrons-nous à tous les talents !

Chez Simply Market, chacun a sa place pour valoriser ses différences ! Avec des valeurs humaines fortes et une politique de sensibilisation engagée depuis plus de 15 ans, notre groupe est animé par une seule volonté : vous permettre de libérer vos énergies en partageant notre vision du commerce de proximité.

Venez vivre pleinement votre métier avec vos compétences et votre personnalité.

**Nos équipes font notre fierté !**

**Retrouvez-les et postulez sur :**

[www.simply-market-carrieres.fr](http://www.simply-market-carrieres.fr)



Nous contacter : [programmehandicap@atac.fr](mailto:programmehandicap@atac.fr)

**AuchanSuper**

**SIMPLY**  
MARKET

**RECONVERSION** Les centres de rééducation professionnelle sont les plus efficaces pour l'insertion

## Vers un retour à l'emploi réussi

*Sylvie Laidet*

Les centres de rééducation professionnelle (CRP) permettent aux personnes en situation de handicap de suivre des formations qualifiantes et diplômantes en vue d'une reconversion professionnelle.

► **Leur fonctionnement.** « Les centres sont gérés par des équipes pluridisciplinaires de médecins, kinésithérapeutes, chargés d'insertion professionnelle, formateurs qui assurent une gestion globale des difficultés des apprenants », détaille Patricia Monnot, chargée de mission communication et coordination de réseau de la Fédération des associations

groupements et établissements de réadaptation pour les personnes en situation de handicap (Fagerh).

► **Leur public.** Les CRP accueillent les salariés ou demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés et orientés par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dont ils relèvent. Concrètement, les CRP de la Fagerh accueillent deux tiers d'hommes et un tiers de femmes, âgés en moyenne de 41 ans. A leur entrée en CRP, 94% ont un niveau d'études inférieur au bac. 8 sur 10 sont inactifs.

► **Leur statut.** Ce sont des stagiaires de la formation professionnelle rémunérés par l'Agence de service et de paiement. Durant la formation, les ex-

salariés touchent 100% de leur ancienne rémunération (maximum 1932€) s'ils justifient de 6 à 12 mois de travail avant la rupture du dernier contrat. Les travailleurs non salariés perçoivent un forfait de 708€.

► **Leurs résultats.** Une étude du groupe d'audit KPMG réalisée pour l'Ugecam (Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie) estime que les CRP sont les plus efficaces pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. 77% des stagiaires passés par un CRP géré par la Fagerh ont obtenu un titre professionnel ou un diplôme. 60% sont en poste dans l'année suivant leur sortie du dispositif. 37% en CDI, 40% en CDD,

17% en contrat aidé et 6% en apprentissage. Pour optimiser les chances de retour à l'emploi, la Fagerh mise notamment sur un réseau d'entreprises partenaires (EDF, Areva, La Poste...) pour l'accueil de stagiaires.

Via les réseaux sociaux Facebook et Twitter, le CRP de Saint-Etienne a développé une communauté entre employeurs, stagiaires, anciens du CRP et professionnels de l'insertion. « L'objectif est de raccourcir les délais entre la sortie du CRP et la prise de fonction. On y trouve des offres d'emploi, mais aussi des échanges de bons plans entre stagiaires », illustre Fabien Burlichon, chargé de communication du CRP de Saint-Etienne. ■

### La vente à domicile a la cote

**Entre 3000 et 5000 personnes handicapées travaillent dans le**

secteur de la vente directe. Parmi elles, environ 80% sont vendeurs à domicile indépendants (VDI). Ce statut est ouvert à tous, avec ou sans diplôme. Utile quand on sait que 80% des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau inférieur au bac. Une bonne voie d'accès à l'emploi donc. Pour la protection sociale, le VDI est rattaché au régime de la Sécurité sociale et bénéficie des mêmes droits sociaux que les salariés. Côté temps de travail, il n'y a ni horaires ni objectifs fixés par un employeur.

Le salarié signe en fait un contrat de distribution avec une enseigne. Puis, plus il vend, plus il touche de commissions. « Mais les VDI perçoivent tout de même un salaire mensuel et un bulletin de précompte trimestriel qui récapitule les commissions perçues », précise Jean-Laurent Rodriguez, responsable communication de la Fédération de la vente directe.

A cette liberté d'action et de gestion de son temps, qui peuvent être indispensables pour des personnes en situation de handicap, s'ajoutent des heures obligatoires de formation aux techniques commerciales et au juridique. Une bonne raison d'en profiter pour se professionnaliser en plus. ■ **S. L.**



Le CRP de Saint-Etienne forme les travailleurs et demandeurs d'emploi handicapés pour leur reconversion.

### Ecoles de reconversion, même combat pour le travail

**A l'origine réservées aux invalides de guerre, les écoles de reconversion professionnelle (ERP) de l'Office national des anciens combattants et des victimes de guerre (ONACVVG) se sont peu à peu ouvertes à d'autres publics. Parmi eux, les mutilés du travail, les militaires et les agriculteurs en reconversion, mais aussi les travailleurs handicapés. Aujourd'hui, ce réseau de neuf écoles représente environ 10%**

des établissements chargés de la reconversion professionnelle des travailleurs handicapés.

Comme les centres de rééducation professionnelle, leur objectif est de permettre le retour à l'emploi en milieu ordinaire de travailleurs handicapés. « Ces écoles proposent donc une offre complémentaire de celle de l'Education nationale en formant prioritairement les stagiaires à des diplômes allant du

CAP à la licence professionnelle, essentiellement dans les secteurs de la communication, de l'artisanat, du paramédical, de l'industrie, de l'agriculture et de la santé », explique Rose-Marie Antoine, directrice générale de l'ONACVVG. De plus, les stagiaires bénéficient d'un accompagnement médico-social tenant compte de leur état de santé, de leur situation sociale et de conseils pour leur insertion professionnelle. ■ **S. L.**



Rien n'arrête ceux qui font entrer l'électricité dans la vie de demain.



**ERDF RECRUTE DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP – h/f** Apporter l'électricité, en toute sécurité, partout, tout le temps. Cette année, ERDF embauche plus de 1800 personnes pour tous ses métiers : relation clients, exploitation, développement des réseaux, ressources humaines, informatique... Du CAP à Bac + 5, avec ou sans expérience, rien n'arrête celles et ceux qui apportent l'électricité chez nos 35 millions de clients. ERDF propose des métiers diversifiés et s'adapte, pour les rendre accessibles. Mettez, toutes et tous, vos compétences au profit de nombreuses carrières passionnantes pour créer les réseaux de demain au service de nos clients. Postulez sur [erdf.fr/ERDF\\_Recrutement](http://erdf.fr/ERDF_Recrutement).



**PORTRAIT** Secrétaire médicale, Nora Ebeyan a choisi le télétravail car elle ne peut se déplacer

## Une renaissance à domicile

Nicolas Richoffer

Le télétravail, qui s'est modernisé avec la visioconférence, semble taillé pour être une solution aux problèmes d'emploi rencontrés par les personnes qui ont des difficultés à se déplacer. Mais il y a aussi d'autres avantages à travailler de chez soi, comme en atteste Nora Ebeyan, secrétaire chez Exaservices, une entreprise qui emploie des personnes handicapées en visiotravail. Diminuée physiquement après avoir été soignée d'un cancer, Nora ne peut plus travailler à temps plein. « J'ai cherché du travail pendant des années, mais même sans enfant à charge, disponible à n'importe quelle heure, et habitant à quelques minutes à pied, ça ne faisait jamais l'affaire. » Aujourd'hui, elle ne se voit pas retourner en entreprise et ne voit que des avantages à la caméra. « Sans le visiotravail, je me sentrais plus isolée,

plus seule. Ce serait plus dur moralement et il faudrait veiller à ne pas se désocialiser », ajoute-t-elle.

### C'est au travail de s'adapter

Sur son écran, cinq collègues la regardent, toutes de chez elles face à leurs webcams. L'ambiance est studieuse mais comme dans tous les bureaux, on se raconte des petites histoires et on partage des choses. Pour certaines d'entre elles, comme Arcaia, qui habite le Tarn-et-Garonne, le télétravail était même la seule solution.

Opérée du dos et quasi-immobilisée, elle peut désormais travailler et recevoir des soins sans sortir de chez elle. Ses horaires sont ajustés à ses impératifs médicaux. « Ça faisait quatre ans que je n'avais pas travaillé. Pour moi, les restrictions de la médecine du travail sont telles que je n'ai eu aucun entretien, aucune proposition pendant tout ce temps. Ce travail a changé ma vie : aujourd'hui, je me sens utile, je



N. Richoffer / 20 Minutes

Nora Ebeyan travaille par visioconférence et téléphone toute la journée.

me sens revivre. » Nora partage cette sensation et se demande pourquoi les patrons semblent si réticents.

### Se connaître sans se voir

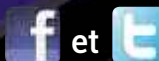
« On travaille plus efficacement, sans contrainte inutile, et ils peuvent tout savoir de notre activité en temps réel. Nous n'avons pas besoin d'être sur-

veillées, mais ça devrait être un élément rassurant pour les chefs d'entreprises ! » Son seul regret ? « Nous ne nous sommes, pour la plupart, jamais rencontrées. Chacune d'entre nous habite dans une autre région de France et les médecins, pour lesquels nous assurons le secrétariat, aussi. Nous ne nous connaissons pas. » ■

# HANDICAP. NORAUTO S'ENGAGE

## SE PRIVER DES DIFFÉRENCES, C'EST UN HANDICAP

Rendez-vous sur [norauto-recrute.fr](http://norauto-recrute.fr) ou suivez-nous sur



Ce visuel a été réalisé avec Jérôme du centre Norauto de Saint-Égrève. NIKITA / Six Feet Over





Recruter 100 collaborateurs en situation de handicap d'ici 2015.  
Plus qu'un objectif, un engagement.

# Here comes CGI. Are you "handi-ready" ?\*

**Business consulting   Systems integration   Outsourcing services**

Parce que chez CGI nous sommes convaincus que les engagements valent plus que les objectifs, nous avons signé cette année notre 3<sup>e</sup> accord d'entreprise avec pour ambition de recruter au moins 100 collaborateurs en situation de handicap entre 2013 et 2015.

Nous allons ainsi renforcer les actions engagées depuis 6 ans pour favoriser la formation des candidats, en accueillant des profils Bac+2/3 à Bac+4/5, des stagiaires, des alternants, des jeunes diplômés et des profils expérimentés, avec l'objectif de les intégrer de manière pérenne pour la poursuite de leur carrière.

Rejoindre CGI, c'est rejoindre le 5<sup>e</sup> acteur mondial indépendant de services en technologies de l'information, présent dans 21 villes en France.  
Visitez [www.cgi-handicap.fr](http://www.cgi-handicap.fr)



# CGI

La force de l'engagement<sup>MD</sup>

\*CGI arrive. Êtes-vous "handi-ready" ?

**DISPOSITIF** La nomination d'un tuteur pour un salarié handicapé s'avère efficace en entreprise

# La complicité, un vecteur de réussite

Camille Castres

La relation tuteur-salarié en entreprise repose sur un lien de confiance. Telle est la conclusion de Nessim Missoum et Fabienne Hugon, tous les deux salariés de Randstad. Quand cette quinquagénaire, au surnom de « Fabienna », foule le seuil des locaux de la direction de l'entreprise, à Saint-Ouen-l'Aumône, elle est chaleureusement saluée par tous. La consultante en contrat d'alternance est fière d'évoquer les labels diversité et égalité de l'entreprise spécialisée dans les solutions RH.

**« Selon le handicap, ma mission s'adapte au tuteur. »**

Nessim Missoum, tuteur

« Quand je suis arrivée en mai, j'ai été accueillie, pour mon premier jour, avec les croissants », sourit-elle. Cette femme élégante, atteinte d'une maladie auto-immune invalidante depuis ses 20 ans, est chapeauté par Nessim Missoum, responsable d'agence à Pontoise.



En tant que tuteur, Nessim Missoum veille à l'épanouissement professionnel et personnel de Fabienne Hugon.

## Loin de l'aide physique

« Je suis perçue comme une consultante et non comme une personne handicapée. Je n'ai jamais été mise à l'écart », rappelle cette Bretonne d'origine. Malgré les quelques coups de fatigue, elle est une femme avec du caractère. Sa force et son optimisme sont

des qualités appréciées par son tuteur. « Son handicap ne doit pas nous empêcher de travailler avec rigueur et bonne humeur », insiste-il. Son souhait : œuvrer pour que sa protégée s'épanouisse professionnellement et personnellement au travail. « Aider la personne handicapée à monter des escaliers est

un cliché », souligne, un brin taquin, le responsable trentenaire. « Avec plusieurs formes et degrés de handicap, ma mission s'adapte selon le tuteur. »

## Une entente parfaite

Pour Fabienne Hugon, le tutorat avec son mentor s'articule autour d'une

complicité que tous les deux cultivent. « Le courant est tout de suite passé entre nous. C'est un booster d'efficacité », ajoute-t-elle. Et si Nessim Missoum tient à éviter le surmenage à « sa pupille », avec parfois des objectifs moins ambitieux, il lui accorde une confiance à 100 %, voire plus. ■

## Des formations spécialisées

Les entreprises, dont la prise en compte du handicap au travail est un enjeu fondamental, peuvent avoir recours à des tuteurs. Selon l'Agefiph, l'Association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées, dans 85 % des cas, ce sont des salariés volontaires de l'entreprise. « Le tuteur accompagne le salarié handicapé pour veiller à sa bonne intégration et son épanouissement professionnel. Grâce à lui, son accueil à long terme dans l'entreprise est facilité », analyse Alexia Mavros, responsable diversité chez Opcalia, un organisme paritaire collecteur agréé (Opc).

## Accompagner et guider

Ce dernier vise notamment à la formation de tuteur en les préparant à l'accueil et à l'insertion du travailleur

handicapé, grâce à différents modules. « Les formations sont rythmées par des réunions de travail collectives avec des intervenants, ou à distance, grâce à des plateformes multimédia », continue Alexia Mavros. De son côté, Philippe Bouchard, responsable de la mission handicap de Randstad, entreprise qui compte douze tuteurs, ajoute : « avec la DRH du groupe, la RH Ile-de-France et la direction RSE (responsabilité sociale des entreprises), nous nous assurons que des points réguliers sont faits pour garantir le bon suivi pédagogique de nos tuteurs. » Loin de se prendre pour un psychologue ou un aide soignant, le tuteur doit toutefois être sensibilisé à certains handicaps spécifiques pour être l'intermédiaire efficace entre le tuteuré et le reste de l'équipe. ■ C. C.

## Quelles sont les aides pour financer le tutorat ?

**L'aide au tutorat prend la forme d'une subvention versée par l'Agefiph** (Association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées) à l'employeur. « Cette mesure d'accompagnement vise à consolider l'intégration professionnelle du salarié en situation de handicap, pas à compenser le handicap », souligne Hugues Defoy, directeur du pôle métier de l'Agefiph.

### Tout type de contrat

L'enveloppe est plafonnée à 2 000 € pour les CDI et les contrats de 12 mois et plus – soit 80 heures maximum de tutorat au coût unitaire de 25 €. Pour les contrats inférieurs à 12 mois, c'est un plafond de 1 000 € qui est fixé – soit

40 heures maximum. Ce financement correspond à la prise en charge du temps consacré par le tuteur à sa fonction ainsi que sa formation. « Déclenchée à n'importe quel moment, en fonction des besoins de l'entreprise et du type d'activité, cette aide au tutorat est adaptée, un peu à la carte », continue-t-il. Egalement mobilisable pour tout type de contrat, elle se déploie autant dans une situation d'accès à l'emploi que dans les cas de maintien dans l'emploi. Selon le directeur du pôle métier de l'Agefiph, « c'est très utile en cas de reconversion professionnelle interne, lorsqu'un salarié devient handicapé à la suite d'un accident ». ■ C. C.





## LA DIVERSITE AU CŒUR DE NOS VALEURS

La diversité est une des valeurs fondamentales de IKEA.

Notre volonté est de reconnaître, d'apprécier et de capitaliser sur les différences de nos collaborateurs.

La variété des parcours, des expériences, des perspectives et des approches permet à chacun de se développer et d'enrichir son équipe de compétences complémentaires.

Nous sommes convaincus que chacun de nos collaborateurs est unique et que c'est en reflétant la diversité de nos clients que nous répondrons au mieux à leurs attentes.

Une des priorités de notre démarche porte sur l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

Au travers de la signature d'un troisième accord avec les partenaires sociaux sur le thème du handicap pour la période 2014 - 2015, IKEA confirme sa volonté d'agir au travers du recrutement, de l'intégration et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel.

**Rejoignez-nous sur [www.ikea.fr](http://www.ikea.fr)**



**SOUTIEN** Des entreprises se mobilisent pour que les employés déclarent au plus vite leurs handicaps

# Accompagner pour mieux sensibiliser

Camille Castres

**C**asser les idées reçues est un challenge de longue haleine. Et pour cause, encore trop de travailleurs handicapés, surtout si cela ne se voit pas, n'osent se déclarer, de peur d'être jugés par leur entreprise.

Les sociétés, qui rejettent cette stigmatisation, estiment impératif d'accompagner les salariés à déclarer leur handicap. « Notre entreprise est là pour les aider, pas pour les juger. La réussite de la reconnaissance du handicap s'effectue grâce à une bonne communication en interne qui concourt à créer un lien de confiance entre le salarié et la so-

**« Mon intégration a été facilitée et j'ai bénéficié d'une évolution de poste. »**

Patricia Geoffrey, Solocal Group

ciété », plaide Antoine Tison, directeur général adjoint de Solocal Group, leader de la communication digitale locale, qui emploie 4 % de travailleurs handicapés sur un total de 5 000 salariés.

## L'intérêt de la rencontre

Farida Amrani, responsable de la mission handicap, explique la procédure de reconnaissance : « Nous nous mettons à la disposition du travailleur qui est prêt à déclarer son handicap. Autour d'une rencontre, avec médecins et managers, on évalue son handicap et les aména-



Lancée en 2012, la conciergerie Handizen accueille les travailleurs handicapés à Solocal Group.

gements dont il peut bénéficier. » Des aménagements techniques et des cours en langue des signes ont ainsi été proposés à Patricia Geoffrey.

Celle qui a retrouvé en mars 2014 un emploi en CDD d'un an, raconte : « On m'a accompagnée dans la déclaration de mon handicap, mon intégration a été facilitée et j'ai ensuite bénéficié d'une évolution de poste. » A noter que

cette relation de confiance se déploie quand l'ensemble de la hiérarchie d'une entreprise est sensibilisée.

## Une prise de conscience

Pour Cristel Munoz, directrice de la stratégie et des opérations de l'association CED, « les managers ont besoin d'être accompagnés, car certains préjugés persistent. Il y a cette crainte

qu'une personne handicapée freine la productivité ou nécessite de lourds investissements d'aménagements. » Directeur de la fondation Arthritis et responsable de la mission handicap chez Clarins, Lionel Comole, atteint d'une maladie auto-immune, confirme : « J'ai fait reconnaître mon handicap tard, car les croyances communes véhiculent trop de clichés. » ■

## « La mission est venue à moi »

Sernin Lepont\*

consultant chez  
Sopra, entreprise  
de conseil  
et de services



### Comment s'est passée votre intégration chez Sopra ?

Je suis arrivé il y a un peu plus d'un an chez Sopra, société qui accompagne ses clients dans la transformation numérique de leur métier. Je me suis déclaré en situation de handicap dès mon arrivée, car le responsable de la mission handicap de Sopra et les RH sont venus directement à moi. Leur étonnante réactivité m'a permis d'être tout de suite intégré et de bénéficier d'aménagements très rapidement.

### Quels sont-ils ?

Je suis atteint depuis mes 18 ans d'une maladie génétique : tous les ans, ma vue diminue. En tant que malvoyant, l'entreprise m'offre une meilleure ergonomie de poste. Au bout d'une semaine, la mission handicap avait mis à ma disposition une lampe à lumière blanche, un vidéo agrandisseur, une loupe électronique portable, un monoculaire et un grand écran. Et j'ai aussi droit à un taxi.

### La confiance que vous accordez votre entreprise est-elle totale ?

Oui, mon handicap ne prend pas le dessus sur mes aptitudes et mes compétences. Depuis six mois, par exemple, les managers m'ont confié un projet à l'international, pour lequel je gère une équipe. ■ Par C. C.

\*Pour des raisons de confidentialité, le nom a été changé.

## La diversité, une composante des entreprises du numérique

**Les petits génies du numérique sont une denrée rare que les entreprises** de ce secteur, à fort potentiel concurrentiel, s'acharnent à dénicher. Pour trouver ces « pépites », le digital œuvre en faveur de la diversité pour être sûr de ne passer à côté d'aucun talent. C'est ce qu'affirme en tout cas Guy Mamou-Mani, président de Syntec Numérique, syndicat professionnel du numérique : « bénéficier de travailleurs handicapés est une chance d'autant que l'on peine à recruter. »

### Faciliter l'intégration

En 2014, le taux d'emploi de travailleurs handicapés dans le numérique s'élève à 1,2 %. Bien qu'en dessous de l'exigence légale de 6 %, des efforts ont été

fournis, puisqu'il y a trois ans, la barre des 1 % n'était même pas franchie. Le président de Syntec Numérique ajoute ainsi avec fierté : « le numérique, qui englobe des entreprises modernes et responsables, s'active pour faciliter les déclarations de handicap et l'embauche ». La société de services et d'innovations informatiques Open œuvre dans cette voie. Elle met à disposition de l'ensemble de ses collaborateurs des livrets d'informations sur la démarche de reconnaissance du handicap et ses avantages. Son autre engagement ? La signature en 2011 d'une convention de partenariat avec l'Agefiph pour favoriser l'emploi et l'intégration de salariés handicapés. ■ C. C.





# L'égalité des chances ne doit rien à la chance

**HANDICAP**

**JEUNES**

**SENIORS**

**ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**

Dépasser les idées reçues et tout mettre en œuvre pour donner une chance à tous les talents ? Ce n'est pas seulement une déclaration d'intention, c'est une réalité chez Auchan. Concernant le handicap, nous sommes engagés avec un accord d'entreprise depuis 1993 pour intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap. Concrètement, Auchan prend en charge les aides financières pour l'exercice de l'emploi (appareils auditifs...), propose des équipements adaptés pour les postes de travail (sièges ergonomiques...), sensibilise ses managers au handicap pour faire tomber les idées reçues... Nous savons que nous pouvons encore faire mieux.

**Notre engagement continue : rejoignez-nous !**



**MODE** Marion Pautrot a créé une marque de vêtements pour personnes handicapées en 2013

# Un look taillé pour toutes les femmes

**Camille Castres**

L'actrice Marion Cotillard balançait rageusement sur le sol, dans le film *De rouille et d'os*, ses belles robes après l'amputation de ses jambes. Pas facile de s'habiller pour une femme en situation de handicap. Marion Pautrot, 29 ans, veut combattre ce constat pessimiste

Sensible à cette thématique depuis toujours avec son frère handicapé, la jeune styliste autodidacte a créé en 2013 Endy&Co. « Je m'adresse avant tout aux femmes, qui, bien que handicapées, veulent se sentir séduisantes », explique Marion Pautrot. « Les coupes sont revisitées pour que les vêtements

s'enfilent plus facilement. Je dois repenser les pièces avec de belles ouvertures zippées et aimantées », glisse-t-elle, tout sourire. Son prochain défi ? Un manteau, la pièce pour laquelle le compromis entre la commodité et l'élégance est le plus difficile à trouver.

**« Endy&Co doit être perçue comme une marque lambda. »**

**Marion Pautrot, styliste**

Marion porte sur elle l'une de ses créations, une élégante veste noire à la coupe moderne. « Je veux que Endy&Co soit perçue comme une

marque lambda qui plaise à toutes », explique-t-elle. Le long de la manche, une fermeture discrète permet de s'habiller sans se contorsionner tout en portant un vêtement ajusté.

## Créer une équipe concernée

Les collections, dessinées par Marion Pautrot, sont réalisées dans un atelier de production dans le 8<sup>e</sup> arrondissement de Paris. Elle vend ses vestes, robes et tops colorés par e-commerce ou en vente directe à une dizaine de clientes. Elle affirme : « Comme je viens de me lancer, je n'ai pas encore les moyens d'embaucher quelqu'un. »

Mais quand la stabilité économique le permettra, la jeune femme veut s'en-

tourer de salariés handicapés aux commandes de postes divers (community manager, directeur financier). « Mon but ? Regrouper autour de mon enseigne une équipe concernée par le handicap en général », résume la jeune femme, qui souhaite véhiculer une image positive de la femme en situation de handicap.

Pour ce faire, Marion Pautrot intègre aussi, lors de ses défilés, des égéries en fauteuil roulant, pour le moment bénévoles. L'une d'elles, Sandrine Ciron, fondatrice du blog mode Fashionhandi conclut : « Nous avons aussi le droit d'être sexy ! Je me bats pour faire changer le regard que l'on porte sur nous. » ■

## L'association M&H, vitrine de la mode

Grâce à une rencontre avec une personne handicapée, Chris Ambraisse a choisi de dédier son talent de designer aux personnes à mobilité réduite. Le jeune homme de 28 ans a créé Mode&Handicap en 2006. Cette association se veut le porte-voix de la mode adaptée. Elle a pour but de créer des vêtements fonctionnels et élégants pour les personnes invalides créés par Chris Ambraisse et réalisés par des bénévoles. Le président de M&H explique : « Je tiens à montrer que la mode et le handicap ne sont pas deux univers cloisonnés. »

### Une initiative reconnue

Vitrine médiatique du prêt-à-porter adapté, l'association organise aussi des défilés de mode et des événements de sensibilisation sur le thème du handicap. C'est notamment lors de ces occasions que plus de 350 bénévoles apportent leur soutien ponctuel sur l'année. En 2013, Mode&Handicap a permis à 29 étudiants, des jeunes en insertion professionnelle ou en situation de handicap, d'effectuer leur stage au sein de la structure. Depuis sa création, l'association M&H a reçu de nombreuses récompenses, la dernière étant, en 2013, le 2<sup>e</sup> prix Label Janus de la mode attribué par l'Institut français du design. ■ **C. C.**



Avec des formes et des fermetures placées sur les côtés, les vêtements d'Endy&Co sont plus faciles à enfiler.

## Le prêt-à-porter adapté, un secteur en expansion

**Endy&Co n'est pas la première marque de vêtements à s'être préoccupée des personnes handicapées.** Anne-Marie Bouzon, consciente des besoins qui existaient dans le domaine, a co-fondé un atelier de confection d'habits pour personnes à mobilité réduite en 2003. « Hicap est né de l'envie de satisfaire les nombreuses demandes », affirme-t-elle. La même année, Jean-François Deca-

lonne lance Selfia, qui propose des pantalons, des chemisiers et des cardigans faciles à mettre. « Quand j'ai débuté, le marché des vêtements adaptés n'existait pas. Depuis trois ans, il se développe de manière spectaculaire », affirme cet ancien ingénieur textile. Il ajoute : « La demande a toujours été là. Elle se fait surtout sentir auprès des accidentés de la vie qui continuent à avoir une vie professionnelle et sociale. »

Aujourd'hui, le prêt-à-porter adapté, secteur de niche concentré dans quelques petites sociétés, attire toujours plus de stylistes. Parmi eux, Romain Brifault, un Rouennais de 21 ans, vient de lancer sa griffe de robes de luxe pour femmes en fauteuil roulant. En se multipliant, les enseignes spécialisées leur permettent d'avoir - enfin - des vêtements adaptés, du plus banal au plus glamour. ■ **C. C.**



#candidats

#recrutement

#**offre**emploi

#handicap

**Hanploi**  
**.com**

[www.hanploi.com](http://www.hanploi.com)

*Le site du recrutement réussi des personnes handicapées*

#diversité

#compétences

#RH 2.0

#réseau

**UD**iversal<sup>®</sup>

[www.udiversal.com](http://www.udiversal.com)

*Le premier réseau social professionnel de la diversité*

**PORTRAIT** Philippe Croizon, amputé des bras et des jambes, a traversé en 2010 la Manche à la nage

# L'homme de tous les possibles

**Nicolas Richoffer**

**L**e 5 mars 1994, à Saint-Rémy-sur-Creuse (Vienne), le destin a changé une vie. « Avant l'accident, j'étais un ouvrier métallo de 26 ans qui avait un projet de vie, avec un enfant et qui attendait l'arrivée du deuxième. » Mais la vie en a voulu autrement. En démontant son antenne de télé, Philippe Croizon crée un arc électrique qui le foudroie de 20 000 volts durant de longues minutes. Il doit alors être amputé des quatre membres.

## Un deuil et une renaissance

« Bien sûr, mon handicap m'ennuie au quotidien. Mais grâce à lui, j'ai fait des trucs de dingue ! » La phrase peut paraître provocatrice, mais elle est avant tout pudique, elle élude les longues années de souffrance passées à s'accepter. « Il m'a fallu une fraction de secondes pour dire au revoir au Phi-

lippe que je connaissais, et quatorze ans pour dire bonjour au nouveau », se souvient-il.

Quatorze années donc à franchir « les cinq phases impératives » : la négation, la négociation avec soi-même et les idées suicidaires, le deuil de son ancien corps, la colère et enfin l'acceptation. En 2008, il se consacre à temps plein à un défi longuement mûri, devenir le premier amputé des quatre membres à traverser la Manche à la nage. Après deux ans et trente-cinq heures par semaine de natation, il relie Folkestone au cap Gris-Nez en 13 h 26, le 18 septembre 2010.

Avec cet accomplissement personnel, que beaucoup jugeaient irréalisable, Philippe Croizon devient célèbre, sollicité, médiatisé. « Je suis fier de cette réussite. M'investir dans le sport, ça a été ma résilience, mon retour à la vie. Aujourd'hui, je le partage à la télé, dans les écoles ou les entreprises. » Par le biais de sa société, Philippe



X. Leoty

Philippe Croizon s'est beaucoup entraîné pour réussir son exploit il y a quatre ans.

Croizon Consulting, il prêche depuis partout le dépassement de soi et l'aide aux personnes handicapées.

## Se dépasser à 1 000 %

Son emploi du temps est déjà celui d'un ministre, et il n'exclut pas, si un jour on lui propose, d'accepter un poste politique. « Ce serait pour tout re-

mettre à plat et changer la place des handicapés dans la société, pas pour faire la potiche. »

Pour l'instant, son action est plus psychologique ou philosophique. « Je veux convaincre les personnes handicapées qu'il faut arrêter de voir ce que l'on ne peut plus faire et se lancer à 1 000 % dans un challenge, quel qu'il soit. » ■

Sébastien est malentendant



CECI N'EST PAS UN OBSTACLE

CECI N'EST PAS UN OBSTACLE

**CHEZ DÉCATHLON  
UN HANDICAP N'EST JAMAIS  
UNE BARRIÈRE.**

Vous êtes motivé(e) ? Rejoignez-nous  
sur [recrutement.decathlon.fr](http://recrutement.decathlon.fr)

**DÉCATHLON**





Faites décoller vos rêves



**La FÉDÉEH,**  
**en partenariat avec GE**  
**Healthcare lance**  
**une bourse**  
**aux rêves.**  
**Dotations jusqu'à 10.000€!**  
pour financer des projets  
d'étudiants qui veulent  
réaliser leurs rêves !

**Conditions de participation :**

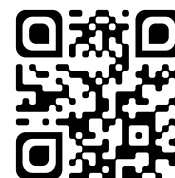
1. Votre rêve est un projet qui fait grandir l'homme, le soigne, le protège... Il peut être dans le domaine de la santé, de l'éducation, de l'humanitaire, de l'écologie ou de la culture dans le but de construire un monde meilleur, plus beau, plus humain.
2. Vous êtes étudiants ou des jeunes diplômés de moins de 28 ans et vous êtes au minimum 2 dans l'équipe, avec au moins une personne en situation de handicap.
3. L'état d'esprit de votre équipe doit être : "I like la différence!". Plus l'équipe sera composée de personnes différentes et solidaires les unes des autres, plus elle aura de chances d'être sélectionnée.
4. Votre équipe a un challenge, un défi à réaliser en France ou dans le monde avant la fin de l'année 2015.
5. Vous devrez produire une vidéo ou un dossier photo de votre expérience.


**Présentez-nous votre rêve jusqu'au 23 janvier 2015 sur [bourseauxreves.com](http://bourseauxreves.com)**



GE imagination at work

C'est par là ! 



Pour tout savoir : 01 77 37 38 93 - [contact@fedeeh.org](mailto:contact@fedeeh.org)  
Affichez votre adhésion à la différence, likez notre page  [facebook.com/lafedeeh](https://facebook.com/lafedeeh)

**INTÉGRATION** Les défis physiques en équipe mêlant valides et invalides rencontrent le succès

# Le sport contre les préjugés au travail

Lauren Horky

**E**ffort, performance, solidarité, dépassement de soi ou encore esprit d'équipe... Toutes ces valeurs promues par le sport sont aussi partagées en entreprise. « C'est ainsi qu'il se révèle être un excellent vecteur de sensibilisation et de mobilisation. Le dépassement de soi permet de surmonter les idées reçues », estime Florence Beaune, organisatrice du Free Handi'se Trophy. Ce raid a pour objectif de démystifier le handicap et de permettre aux managers et collaborateurs de porter un nouveau regard sur celui-ci.

**« Les participants rentrent changés et insufflent un nouvel état d'esprit. »**

Florence Beaune, Free Handi'se

En mai prochain, l'événement en sera à sa 5<sup>e</sup> édition. Chaque équipe, composée de deux valides et deux personnes handicapées d'une même entreprise, devra parcourir environ 800 km entre Paris et Brest. Au fur et à mesure du challenge, les liens entre collaborateurs se renforcent. Lors de la confrontation avec « cet inconnu qui fait peur » (le handicap), les a priori s'effacent. « Les participants rentrent changés et insufflent un nouvel état d'esprit dans l'entreprise. Alors que les préjugés étaient très marqués de part et d'autre avant la course, au moment de franchir



Au Free Handi'se Trophy, des équipes de valides et handicapés d'une même entreprise parcourent 800km ensemble.

la ligne d'arrivée, ils n'existent plus », note Florence Beaune, satisfaite.

## Un pas vers le partage

Les effets vertueux du sport pour sensibiliser au handicap, Daniel Gaudas, chargé de mission handicap pour Cofely Ineo, y croit aussi. En octobre dernier, des managers de son entreprise ont par-

ticipé aux Drives de l'Insertion, une compétition de golf handi-valide. « L'un des objectifs était de leur donner les outils afin qu'ils puissent assurer le recrutement et l'intégration d'une personne en situation de handicap. Pour cela, le manager doit fixer des objectifs réalisables et des défis pour progresser. Tous ces éléments se retrouvent dans le sport et

la compétition. » Et les résultats n'ont pas traîné à se faire sentir.

« Cet événement leur a permis de comprendre les engagements de notre entreprise en matière de handicap. Avec le sport, nous étions bien dans la performance souvent attendue par les managers », assure Daniel Gaudas, convaincu. ■

## « Le manager n'a pas à tout savoir »

**Sophie Grapin,**  
Responsable  
communication,  
association CED



**Faut-il parler de son handicap avec son supérieur ?**

Seule la déclaration de sa situation peut permettre sa prise en compte au sein de l'entreprise. Echanger sur son handicap, c'est le premier pas pour trouver les solutions adaptées. C'est aussi permettre à l'entourage professionnel de mieux comprendre certaines situations, réactions ou attitudes.

**Comment aborder le sujet ?**

Il faut montrer que vous êtes confiant quant à votre adaptabilité sur le poste et

au sein de l'entreprise. Le manager n'a pas à connaître tous les détails. Il a simplement besoin d'avoir les éléments pour organiser le travail et placer le collaborateur dans un environnement où il sera performant. Il ne faut pas hésiter à être force de proposition pour trouver ensemble les meilleures solutions.

**Est-il parfois préférable de laisser les RH faire l'intermédiaire ?**

Oui, si le collaborateur est mal à l'aise pour aborder ce sujet. Les RH sont les relais d'une politique handicap en entreprise, et donc au cœur du dispositif pour accompagner les salariés. La personne en situation de handicap peut également prendre conseil auprès du médecin du travail, qui est aussi un acteur clé d'une bonne intégration professionnelle. ■ **Recueilli par L. H.**

## La créativité et les émotions au service de la sensibilisation

**Le jeu ou l'humour peuvent se révéler être des armes redoutables**

d'efficacité pour sensibiliser au handicap en entreprise. L'agence événementielle et artistique T Pas Cap utilise ces outils. Ils permettent de s'attaquer aux préjugés d'une façon ludique au détour d'un atelier théâtre, cuisine ou encore cirque. Au cours de ces ateliers, la parole se libère. « Nous créons des mises en situation pour mieux comprendre ce que peut ressentir une personne handicapée. En étant créatif, on entre dans la dimension émotionnelle de chacun, explique Grégory Németh, directeur de T Pas Cap. Nous agissons ainsi sur différents leviers pour permettre des

prises de conscience durables et revenir sur des idées reçues. Nos actions sont pédagogiques avant tout et chaque activité proposée permet un véritable débriefing sur ce qui a été vécu. » Al'arrivée, la méthode semble porter ses fruits. Au terme de ces ateliers, les participants font preuve « d'une plus grande ouverture d'esprit et de bienveillance sur le sujet, car le lien a été créé et la parole libérée. Il n'est pas rare non plus, que suite à nos interventions, des salariés osent enfin parler de leur handicap et entament une démarche de RQTH [reconnaissance en qualité de travailleur handicapé] », conclut Grégory Németh. ■ **L. H.**



# Benjamin, technico-commercial 1 handicap, 1 CV



17 AU 23 NOV. 2014

**SEMAINE POUR L'EMPLOI**  
**DES PERSONNES HANDICAPÉES**

[www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com)

PAR L'ADAPT

**L'ADAPT**  
REUSSIR  
avec un  
HANDICAP



L'ADAPT  
Semaine  
pour l'emploi  
des personnes  
handicapées  
2014  
FIPREP  
AGEFIPH

radio  
france

[WWW.LADAPT.NET](http://WWW.LADAPT.NET) - L'ADAPT : ASSOCIATION POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES



# CREATIF HANDICAP

RECRUTEMENT, DIVERSITÉ,  
RESPONSABILITÉ

## 2 500 POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE

INGÉNIEURS. TECHNICIENS.  
CHEFS DE PROJET. COMMERCIAUX.  
FONCTIONS SUPPORT.

AEROSPACE  
AUTOMOTIVE  
INFRASTRUCTURE  
INDUSTRY  
NUCLEAR

assystemrecrute



.com



VOIR NOTRE VIDÉO "HANDICAP"

**créatif**/inventez des réponses originales aux besoins de nos clients comme des vôtres. Participez aux plus grands projets industriels mondiaux et exprimez vos envies professionnelles. **handicap**/depuis 2007, nous nous engageons en intégrant et en maintenant en poste des personnes en situation de handicap. Nous avons aujourd'hui un taux d'emploi de 1,8%, quand celui du secteur de l'ingénierie est à 0,8%. Nous menons des projets innovants comme "Handroïde" qui permettra à des personnes à mobilité réduite de se tenir debout. Nous sommes partenaire de l'association HANVOL qui favorise la formation et l'insertion de personnes handicapées dans l'aérospatial. Avec la signature de notre accord d'entreprise en 2013, nous recruterons plus de 20 collaborateurs en situation de handicap par an. **possible as assystem**/aucune voie n'est tracée ou figée. Nos différences contribuent à notre réussite. Contactez-nous : [missionhandicap@assystem.com](mailto:missionhandicap@assystem.com)

A NEW PATH TO GROWTH

  
assystem