

Novembre 2016

EMPLOI

20 SUPP'

LE MAGAZINE DE minutes

Hémiplégique, Juliette Marques vient de commencer son service civique après un master 2 en sciences de l'éducation.

Devancer le handicap

T. Weill / 20 Minutes



20 Minutes partenaire de LADAPT pour la SEEPH 2016



SOMMAIRE

REBONDIR

Le panel #MoiJeune de 20 Minutes donne ses idées en matière d'intégration des personnes handicapées P. 4

Retour sur les techniques de l'association de sensibilisation Free Handi'se P. 6

SUIVRE L'EXEMPLE

Deafi, le 1^{er} centre de relation client dédié aux personnes sourdes et malentendantes P. 8

Les raisons du succès de la fonction publique P. 10

JEUNES

A 26 ans, Juliette Marques fait un service civique P. 12

L'enseignement secondaire reste difficile d'accès P. 14

TROUVER UN JOB

Les conseils des pros pour reprendre confiance P. 15

Les aides ajustées pour les travailleurs handicapés P. 18

S'ÉPANOUIR

Magali Le Naour-Saby, une actrice à suivre P. 20

Pourquoi le cinéma s'empare du handicap P. 22

INTERVIEW L'ancienne secrétaire d'Etat est la marraine de la Semaine

« On perd l'esprit de la loi »

Propos recueillis par Sylvie Laidet

Marraine de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2016, Marie-Anne Montchamp était secrétaire d'Etat, chargée des personnes handicapées entre 2004 et 2005. Elle est à l'initiative du vote de la loi handicap de 2005. Aujourd'hui soutien de Nicolas Sarkozy pour la primaire des Républicains, elle revient sur les résultats de ce programme.

Cela fait maintenant plus de dix ans que vous avez fait voter la loi Handicap. Quel bilan en tirez-vous ?

La loi Handicap a porté ses fruits notamment en matière de scolarisation avec les auxiliaires de vie scolaire qui épaulent et accompagnent les enfants handicapés à l'école. On constate également une amélioration sur le front de l'emploi. Le nombre d'entreprises à quota zéro, c'est-à-dire celles n'employant aucune personne handicapée (PH) et n'ayant rien mis en œuvre sur le sujet, est inférieur à 8000. Le secteur protégé et adapté réalise l'exploit d'être encore dans la course malgré la crise économique et le virage numérique de la société.

Mais il y a quand même encore de gros points de blocage...

On est en train de perdre, de manière insidieuse, l'esprit de la loi. L'évitement collectif sur le sujet de l'accessibilité des bâtiments est flagrant. On

« Le chômage des PH est d'une violence sociale insoutenable. »

Marie-Anne Montchamp

reverse cette loi de société au rang des lois ordinaires qui se perdent dans les méandres de l'administration. La loi de 2005 portait sur le projet de vie des personnes handicapées qui devaient formuler leurs souhaits et la puissance publique devait les aider à y accéder. Or, cela était trop demander à une administration qui, au final, a imposé trop de contraintes.

L'obligation d'emploi des PH est de 6% dans les établissements de plus de 20 salariés. On dépasse tout juste les 3,1% dans le secteur privé et le taux de chômage des PH représente le double (20%) de celui des personnes valides. Que proposez-



Marie-Anne Montchamp est à l'origine de la loi Handicap de 2005.

vous pour y remédier ?

Ce stock de demandeurs d'emploi handicapés est d'une violence sociale insoutenable. Je dis, fixons-nous l'objectif de diviser par deux ce taux de chômage. Avec ce cap chiffré, on impose une clause de revoyure à mi-mandat et un an avant la fin du mandat présidentiel. Si l'objectif n'est pas atteint, on change de ton devenant plus coercitif.

Que préconisez-vous pour réduire de moitié ce taux de chômage ? Des emplois à nouveau réservés ?

Il faut mettre autour de la table tous les acteurs possible, dont évidemment les partenaires sociaux, mais aussi les associations, les professionnels de la formation initiale et continue... Chacun donne ses mesures, on expérimente, on lance et on évalue. Mais surtout pas d'ingérence de la puissance publique.

A quelle mesure concrète pensez-vous sur le recrutement des PH ?

Il ne s'agit pas de réserver des postes aux personnes handicapées mais de revoir les pratiques de recrutement. Et ça, c'est aux partenaires sociaux et aux

acteurs en prise directe avec le sujet d'y réfléchir et de faire des propositions. Cet objectif de 6% n'est pas inatteignable. Pour les entreprises qui s'en rapprochent ou qui ont allègrement dépassé ce chiffre, ce n'est pas non plus un effort insurmontable.

La loi Macron inclut désormais les travailleurs handicapés indépendants et les stagiaires dans le calcul des 6%. Qu'en dites-vous ?

J'applaudis, mais c'est un morceau de mesure. La transition numérique est une chance pour les personnes en situation de handicap. Mais si on n'y prend pas garde, le jour où la réalité économique changera, elles pourraient se retrouver dans des situations encore plus précaires. Nous devons donc travailler sur le maintien dans l'emploi, le reclassement et la mobilité des personnes en situation de handicap, mais aussi sur le soutien aux créateurs d'entreprise en situation de handicap. Les PME et start-up sont également des gisements importants d'emploi encore trop souvent sous-exploités. ■

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

Retrouvez toute l'actualité autour de la Semaine européenne 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.



Supplément au quotidien 20 Minutes, 2^e marque de presse française avec 20,2 millions d'utilisateurs par mois 1^{er} quotidien avec 3 765 000 lecteurs (ACPM ONE 2015-2016, ONE Global 2016 V3)

24-26, rue du Cotentin
CS 23110 75732 Paris Cedex 15
Tél. : 01 53 26 65 65
Fax : 01 53 26 65 10
E-mail : info@20minutes.fr

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

Actionnaires : Sofiouest, Russel France Investissement
Président, directeur de la publication : Olivier Boursart
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
Rédacteurs en chef : Laurent Banier et Armelle Le Goff
Directrice du marketing et de la communication : Nathalie Desaix

Directrice administrative, financière et des ressources humaines : Magali Aldon

Impression : Rotogaronne

© 20 Minutes France, 2016.
Dépôt légal : à parution.
N° ISSN : en cours





Odile
manager



Fabien
salarie handicapé



Grégory Cuilleron
chef cuisinier,
ambassadeur de l'Agefiph

Rejoignez-nous !

Innovons et construisons ensemble l'avenir et l'emploi des personnes handicapées.



Retrouvez le programme de toutes nos actions sur
www.agefiph.fr/lasemaine2016



#MOIJEUNE Dans une étude d'OpinionWay et « 20 Minutes », les 18-30 ans dressent un dur constat

Les jeunes veulent plus d'intégration

Constance Daulon

La situation des personnes en situation de handicap a peu changé et les efforts pour les intégrer ne sont pas suffisants. Un constat révélé par une enquête d'OpinionWay et 20 Minutes auprès de la communauté #MoiJeune. Pour 58% des sondés, la situation a stagné ces cinq dernières années.

Et cela ne devrait pas aller en s'arrangeant : ils sont 71% à juger que la situation sera toujours difficile en 2030. « Trois raisons expliquent ces propos assez pessimistes, commente Elie Sic-Sic, cofondateur de l'agence Tell me the truffe. Le mot 'handicap' rime souvent avec 'incapacité' et il y a une méconnaissance de ce qui est considéré comme un handicap. 80% des handicaps sont invisibles et arrivent au cours de la vie. »

La moitié des sondés attribuent un smiley triste concernant l'accompagnement.



M. Pattier / Sipa

Le spécialiste note également que, si ces jeunes n'imaginent pas un meilleur avenir, c'est qu'ils oublient les nouvelles technologies. « Elles aident au quotidien les personnes handicapées. Comme les téléphones qui ont eu un rôle très important dans la communication des personnes sourdes ou malentendantes. » Et leur constat sévère ne s'arrête pas là. S'ils sont 45% à juger que leur intégration dans leur environnement de

68% des sondés ont déjà assisté à des actions de sensibilisation sur la thématique du handicap.

travail / d'études est « plutôt bonne », ils ajoutent « peut mieux faire ». 30% estiment aussi que ce n'est « pas top et qu'il y a encore du boulot » et la moitié des sondés attribuent un smiley triste à l'accompagnement des handicapés dans le monde professionnel. Pas étonnant alors que deux tiers trouvent que le sujet doit être une prio-

rité des candidats à l'élection présidentielle.

Plus informés sur ce sujet que leurs aînés, les 18-30 ans sont 68% à avoir déjà assisté à des actions de sensibilisation autour du handicap. Ce chiffre élevé s'explique notamment par des démarches organisées en milieu scolaire. Ils sont effectivement 34% à avoir

été sensibilisés au cours de leurs études, contre 17% au travail. Comme pour d'autres sujets, l'école semble rester le meilleur lieu de sensibilisation. ■

Etude OpinionWay pour 20 Minutes réalisée en ligne du 17 au 21 octobre 2016 auprès d'un échantillon représentatif de 809 jeunes âgés de 18 à 30 ans (méthode des quotas).

Les rendez-vous de la semaine

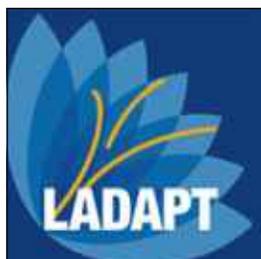
La 20^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH) se tient du 14 au 20 novembre en France et en Europe. Organisés par L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Ladapt), de nombreux événements sont à noter dans votre agenda.

Lors de la journée d'ouverture, ce lundi 14 novembre, les prix de l'open innovation seront remis. Issus des hackathons organisés de juillet à octobre avec pour but de mettre l'innovation numérique au service de l'innovation sociale [voir page 8], les projets seront présentés et les trois meilleures innovations retenues par un jury de professionnels et un vote du public seront annoncées.

Mercredi 16 novembre, de 9 h 30 à 18 h, un grand forum emploi Ile-de-

France aura lieu à la halle Georges Carpentier (place de Port-au-Prince, Paris 13^e). Une bonne occasion pour rencontrer les quelque 400 recruteurs présents.

Enfin, pendant toute la semaine, des forums emploi/handicap, des jobdatings et des handicaps sont organisés dans toutes la France et en Europe. De nombreuses entreprises, associations et organismes seront présents. ■ C. D.



L'innovation au cœur de cette nouvelle édition

Pour cette 20^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH), L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Ladapt) a voulu placer cette édition sous le signe de l'innovation en créant un nouveau rendez-vous : les hackathons, rassemblés sous le programme #FairEvoluer.

Le numérique à l'honneur

Ce dernier rassemble sur un site Internet (fairevoluer.fr) l'ensemble des travaux et propositions de plusieurs hackathons, coorganisés entre juillet et octobre 2016, et dont la restitution fera l'objet d'une pré-

sentation le 14 novembre 2016. Ils avaient pour but de rassembler des personnes de cultures différentes autour d'un but commun : trouver des réponses à un besoin, une problématique..

Cinq thèmes ont été proposés autour du handicap en France et en Europe : « Associations, missions handicap : que proposons-nous de devenir dans dix ans ? », « PME, emploi, handicap, relevons le défi ! », « L'accessibilité by design, comment en faire un levier d'innovation ? », « Le numérique nous impacte, comment peut-il nous servir ? » et « Emploi accompagné, quelles solutions pouvons-nous apporter ? ». ■ C. D.

GÉOGRAPHIE Malgré les mesures de l'Union européenne, certains pays sont en retard sur l'emploi

Une Europe pas tout à fait unie

Camille Poher

Moins d'un adulte handicapé sur deux. C'est la statistique d'Eurostat qui fait froid dans le dos. Elle représente le ratio de personnes handicapées (PH) qui avaient un emploi dans l'Union européenne (UE) en 2016. Si l'Europe n'a pas rang de décisionnaire, elle peut cependant « définir un cadre de référence et tenter de faire disparaître les inégalités vécues par les personnes handicapées sur son territoire », explique Henri-Pierre Lagarrigue, responsable de la cellule Europe de L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Ladapt). Via des politiques financières incitatives, l'UE propose ainsi de « promouvoir la formation pour tous, de garantir l'égalité de traitement sur le lieu de travail ou encore de subventionner l'aménagement de l'accessibilité des espaces en entreprise pour les travailleurs

handicapés », illustre le responsable. Pour mettre en place ces mesures incitatives, l'UE se base sur la Convention des Nations unies relatives aux droits des personnes handicapées de 2006. Sur 28 états membres, 27 l'ont ratifié (l'Irlande ne l'a pas fait), la France est l'un d'entre eux.

La France, mauvais élève

Selon Laura Marchetti, chargée des politiques sociales pour l'ONG European Disability Forum, cette dernière n'est pas une très bonne élève en matière d'emploi des personnes handicapées : « Sur les 2 millions de PH qui ont la possibilité de travailler en France, près de 400 000 sont au chômage ! » Pourtant, depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de plus de 20 salariés, qui n'emploient pas de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de leur effectif total, sont priées de verser une amende pouvant aller jusqu'à 400 fois le montant du Smic horaire... Ce qui peut donner à



L'UE promeut la formation pour tous et l'égalité de traitement au travail.

réfléchir. Avec plus de 60% d'entreprises exemplaires, la Suède ainsi que le Luxembourg, l'Autriche et la Finlande sont les meilleurs élèves. « Ce sont les pays les mieux placés en matière d'emploi et de handicap en Europe », explique Laura Marchetti. Si certains sont en avance sur cette question de l'employabilité des personnes en si-

tuation de handicap, d'autres restent encore à la traîne rappelle-t-elle : « La Hongrie (23,7%) et l'Irlande (29,8%) représentent aujourd'hui les taux les plus bas d'Europe. » Près de « 80 millions de citoyens européens sont en situation de handicap », l'UE a donc encore de quoi faire en matière de politique pour l'emploi. ■

DANS UN MONDE QUI CHANGE,
QUEL QUE SOIT VOTRE HANDICAP,
CE SONT TOUTES VOS COMPÉTENCES
QUI PRIMENT.



MISSION HANDICAP

Nous mettons tout en œuvre pour que votre intégration au sein de nos équipes soit une réussite.

BNP Paribas recrute. Rejoignez-nous !

Envoyez votre candidature à missionhandicap@bnpparibas.com



BNP PARIBAS

La banque d'un monde qui change

SENSIBILISER Afin de faire disparaître les préjugés, l'association Free Handi'se a des solutions

Pour se mettre à la place de l'autre

Camille Poher

Le problème, ce n'est pas le handicap, c'est l'image que l'on se fait d'une personne handicapée. Le défi de Free Handi'se est justement d'ouvrir les esprits sur ce sujet, au sein du monde parfois confiné de l'entreprise. Créée il y a cinq ans, l'association organise depuis autant d'années le Free Handi'se Trophy (FTH). Sous la forme d'un raid handi'-valide inter-entreprise, il met ainsi en collaboration des salariés en situation de handicap et des valides. « On ne retient

« Les hauts dirigeants pourront aussi mouiller la chemise. »

Florence Beaune, fondatrice de Free Handi'se

bien que ce que l'on vit », c'est le propre de l'être humain pour Florence Beaune, la fondatrice de Free Handi'se. Quand l'association apparaît en 2011, elle n'a qu'un objectif : que chaque salarié arrive à se mettre à la place de l'autre. Elle souhaite « dépasser la simple sensibilisation pour que les clichés les plus tenaces volent en éclats ». Elle imagine donc le Free Handi'se Trophy, une compétition sportive et engagée.

Ce raid de 800 km en cyclo-tandem et canoë unit quatre collègues, à parité entre valides et ceux en situation de



Pour l'édition 2016 du Free Handi'se Trophy, les participants ont dépassé leurs limites entre Annecy et Nice.

handicap. Depuis cinq ans et à chaque édition, le Free Handi'se Trophy n'a cessé d'évoluer.

« Le raid est à destination des salariés mais au bout de 2 ans nous y avons intégré l'opération UB pour permettre aux managers de vivre cette expérience le temps d'une étape et nous lançons cette année le CODIR'ATHON

à destination des chefs d'entreprises. », raconte Florence Beaune. Ce dernier, lancé en 2016, va permettre aux hauts dirigeants d'eux aussi « mouiller la chemise et d'envoyer un signal fort à leurs équipes et au monde de l'entreprise en général. ». Il y a quatre ans, l'association a également fait appel à une sociologue

afin d'analyser les résultats du raid. « Elle accompagne et s'entretient avec les salariés des entreprises participantes après chaque raid », explique la présidente de Free Handi'se. Du 12 au 20 mai prochain, le FTH 2017 reliera Strasbourg à Lille et réunira 25 équipes d'entreprise pour une édition aussi sportive que solidaire. ■

« Ça crée de vraies connexions »

Dominique Bellion

Responsable de la Mission handicap BNP Paribas



Pourquoi votre entreprise participe-t-elle au Free Handi'se Trophy depuis trois ans ?

Ce tournoi offre à nos employés un nouveau regard sur le handicap et le sport, souvent trop apparenté à une discipline de haut niveau. C'est une compétition accessible à tous, handicapés ou non. Réaliser un effort sportif et mettre son mental à l'épreuve permet, de plus, à chacun d'entre eux d'oublier sa condition, valide ou non. **La participation de vos employés à cet événement a-t-elle changé leurs**

rapports au sein de l'entreprise ?

Evidemment ! Depuis notre première participation et jusqu'à aujourd'hui, nous avons vu croître le nombre de participants. Beaucoup de nos employés nous confient que le Free Handi'se Trophy les a aidés, sur les plans professionnels (oublier les différences) et personnels (comprendre le handicap). Et puis, cela crée de vraies connexions entre les salariés.

Pourquoi est-il important de sensibiliser vos employés ?

La sensibilisation est un axe majeur de notre politique handicap chez BNP Paribas. Nous avons trop souffert du déficit de communication sur le handicap en France. Nous devons faire tomber les idées reçues, et l'entreprise est engagée au cœur de cette dynamique. ■ **Propos recueillis par C. P.**

Les différentes méthodes pour ouvrir l'esprit

En entreprise, le handicap doit faire parler de lui pour trouver sa place.

Spontanément associé au fauteuil roulant, beaucoup passent trop souvent à côté des 80% de handicaps qu'on appelle « invisibles ». Que l'on soit une petite PME ou un grand groupe, la sensibilisation au handicap demeure donc un véritable enjeu RH. Pour Hugues Defoy, directeur du pôle métier de l'Association de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), il faut d'abord « informer le personnel sur les problématiques liées au handicap ». La sensibilisation peut alors se faire par l'organisation de réunions d'information sur le sujet

ou la distribution de revues spécialisées à tous les employés.

Animer ses sens

Certaines entreprises optent pour une transmission plus ludique, comme « des ateliers dans le noir pour sensibiliser à la cécité ou de sessions de reconnaissances de sons pour les handicaps liés à la surdité », explique Hugues Defoy. D'autres organisent des tournois sportifs ou des expositions d'œuvres réalisées par des artistes en situation de handicap. L'objectif reste donc « de mieux se connaître afin de pouvoir travailler ensemble », explique le directeur du pôle métier de l'Agefiph. ■ **C. P.**



3 600 SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP CONTRIBUENT À NOS INNOVATIONS

Le groupe EDF agit pour l'égalité des chances : cette année encore, nous recrutons des personnes en situation de handicap dans de nombreux métiers, en CDI ou en contrat d'alternance.

Rejoignez nos équipes sur edf.fr/handicap



EDF 552 081 317 RCS PARIS, 75008 Paris - Crédit photo : Alexandre Guirkingier.

ENTREPRISE Ce centre de relation client est destiné aux personnes sourdes ou malentendantes

Chez Deafi, on écoute tout le monde

Antoine Magallon

Si vous avez essayé de résilier votre assurance ou de réparer votre box par téléphone, vous savez quel enfer cela peut être. Les téléconseillers ne comprennent pas toujours vos demandes, et vous ne suivez pas vraiment leurs instructions. Imaginez devoir faire la même chose en étant sourd ou malentendant. Impossible, non ? C'est pourtant le quotidien de 4 millions de Français, selon le ministère de la Santé.

Partant de ce constat, Jean-Charles Correa a créé en 2009 Deafi, le premier centre de relation client à leur destination. Les conseillers, en situation de handicap eux aussi, n'utilisent pas leurs

téléphones mais la langue des signes et des webcams pour aider les clients.

« Quand une personne sourde souhaite contacter une entreprise, elle doit faire

« Nous souhaitons créer de l'emploi pour les sourds et malentendants. »

Jean-Charles Correa, PDG

appel à ses proches pour l'aider. Grâce à nous, elle gagne en autonomie et se sent plus épanouie », explique Fabien Chanut, employé depuis trois ans. « Les compagnies pour qui nous travaillons avaient déjà des clients sourds, mais

elles ne s'en occupaient pas. Ils n'étaient pas traités équitablement », renchérit Jean-Charles Correa.

Pour accéder à Deafi, les clients peuvent, soit télécharger l'application, soit cliquer sur un bouton présent sur les sites des entreprises partenaires. Mais aussi inventif soit-il, ce système reste limité. « Nous travaillons avec 10 sociétés dont SFR, Engie, le CIC, Allianz... Mais nous n'avons passé aucun contrat avec l'Etat. Les problématiques sont pourtant les mêmes, sauf que ce n'est pas encore fait », détaille le PDG.

Cette situation devrait changer, grâce à la loi pour une République numérique. Promulguée le 7 octobre 2016, elle précise que « les services d'accueil télépho-

nique destinés à recevoir les appels des usagers sont accessibles aux personnes sourdes, malentendantes (...) par la mise à disposition d'un service de traduction simultanée écrite et visuelle ». Jean-Charles Correa espère donc passer de 38 à 80 employés dans les deux prochaines années.

« Nous organisons des formations de quatre mois à destination des personnes sourdes et malentendantes. Nous souhaitons continuer à créer de l'emploi. » Une nécessité pour les travailleurs handicapés, plus touchés par le chômage, en hausse de 5,3% de mars 2015 à mars 2016, selon l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). ■

JOBS

Des filières innattendues et sollicitées

En 2016, 8,6% des demandeurs d'emplois étaient handicapés selon l'Insee. Avec 90 000 inscrits et près de 100 entreprises, Hanploi.com est l'un des premiers sites d'emplois en France dédié aux personnes handicapées (PH). Alyssia Schwartz, responsable recrutement et alternance de la plateforme, nous présente trois professions auxquelles on ne pense pas pour des PH.

► **Caténariste.** « Alimenter les trains en électricité, surveiller, préserver et renouveler les équipements », c'est le rôle d'un caténariste à la SNCF. Bien que ce soit « un métier physique, qui nécessite de travailler parfois de nuit et les jours fériés », il est accessible aux PH.

► **Ingénieur d'exploitation.** « Ce n'est ni plus ni moins que du pilotage de centrale nucléaire pour EDF », explique Alyssia Schwartz. « C'est un métier à forte responsabilité » qui a déjà recruté plusieurs travailleurs en situation de handicap.

► **Technicien chimiste.** En métallurgie, pharmacie ou encore cosmétique, ils ont pour bureaux les laboratoires et pour outils les éprouvettes. « Ces métiers nécessitent une extrême précision mais ils ne sont absolument pas incompatibles avec certains types de handicaps », précise Alyssia Schwartz. ■ **C. P.**



A. Magallon / 20 Minutes

Fabien Chanut conseille en langue des signes des clients depuis le centre de relation de Deafi à Montreuil (93).

Atypick, une association pour se réinsérer

« Les troubles psychiques n'empêchent pas d'avoir des capacités, ils peuvent empêcher plein de choses, mais pas ça. » Il y a trois ans, Pascal Gault a créé, à Rennes, l'association Atypick pour permettre aux personnes atteintes de troubles, comme la schizophrénie, de se réinsérer dans la société par le travail. « Nous avons deux activités, détaille le coordinateur. Une initiation à l'informatique et au codage et une entreprise de

communication où nous réalisons des sites. Chaque bénévole a des responsabilités. Leur travail a un sens, ce n'est pas de l'occupationnel. »

Internet autrement

L'utilisation du code informatique est liée aux besoins des 25 membres de l'association. « Chez les personnes atteintes de troubles psychiques, il y a des moments d'angoisse ou d'incerti-

tude élevée. Certains ont besoin de faire une pause de plusieurs semaines. Quand ils reviennent, rien n'a bougé et ils peuvent reprendre là où ils en étaient », souligne-t-il.

Atypick est un modèle, récompensé le 13 octobre par un « laurier » de la Fondation de France, que Pascal Gault espère transformer en entreprise adaptée. « C'est un projet, un objectif, mais pas une finalité absolue. » ■ **A. M.**

Mission Handicap

careers.total.com
Linked in

POUR ÊTRE MEILLEURE, L'ÉNERGIE A BESOIN DE NOUS TOUS

Total s'engage pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap



TOTAL
COMMITTED TO BETTER ENERGY

COMMITTED TO BETTER ENERGY = Engagé pour une énergie meilleure
L'énergie est notre avenir, économisons-la !

RECORD Comment le taux d'emploi dans le secteur public a dépassé les 5% en 2015

Un succès menacé à long terme

Coralie Lemke

Des progrès légers mais constants. Depuis 2006, le taux de personnes en situation de handicap salariées dans la fonction publique est passé de 3,74% à 5,17% en 2015. Le fruit de plusieurs actions communes, selon Marc Desjardins, directeur du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). « Nous avons établi des partenariats et des conventions avec de nombreux acteurs du secteur public, comme les ministères, les centres hospitaliers universitaires et les collectivités territoriales afin de faciliter le recrute-

« Pour le premier semestre 2016, 4 641 contrats aidés ont été signés. »

Gilles Lenice, Cheops

ment », explique-t-il. De plus, les employeurs principaux du secteur sont bien organisés.

« Ils ont tous une mission handicap avec un conseiller spécialisé. Il est là aussi bien pour accueillir les nouveaux salariés que pour sensibiliser le reste des équipes », poursuit Marc Desjardins. Les contrats aidés sont aussi responsables de ce succès. Ce dispositif permet à l'employeur de bénéficier d'aides financières à l'embauche et d'exonération de charges sociales. « A titre d'exemple, pour le premier semestre 2016,



Jean-Jacques Bernard

Un job dating organisé par Ladapt en 2014 à la halle Georges-Carpentier à Paris.

4641 contrats signés sur 7115 dans les réseaux Cap emploi sont des contrats aidés », souligne Gilles Lenice, le délégué général du Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (Cheops).

Un type de contrat accusé par ses détracteurs d'améliorer artificiellement les chiffres du chômage. Pas sûr pour autant que les chiffres soient

aussi bons l'année prochaine. « Les budgets sont en baisse. Difficile pour le FIPHFP, qui fait un travail de fourmi, de financer autant d'aménagements que dans les années passées », regrette Gilles Lenice.

Par ailleurs, plus les entreprises publiques emploient de personnes handicapées, moins le FIPHFP récolte d'argent. « Nous nous finançons grâce

à la taxe prélevée auprès des employeurs qui n'atteignent pas le seuil légal de 6% de salariés handicapés », explique Marc Desjardins, directeur du FIPHFP. « Plus les résultats sont satisfaisants, plus nos budgets se réduisent. » Un véritable paradoxe, puisque sans cet argent, le Fonds ne peut pas proposer de solutions aux salariés qui en ont besoin. ■

« Tous les postes sont accessibles »

Hugues Defoy
responsable
du pôle Métiers
à l'Agefiph



Agefiph

Comment une entreprise peut-elle se rapprocher des 6% d'obligation d'emploi de personnes handicapées ?

Un bon réflexe consiste à rendre systématique la publication des offres d'emploi à Cap emploi, l'équivalent du Pôle emploi pour les personnes en situation de handicap. Cela donne une chance à tout le monde de postuler. De même, si on prévoit d'engager un intérimaire, on peut préciser d'emblée qu'on aimerait une personne qui bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

L'alternance est-elle envisageable ?

Absolument. Cette voie permet de recruter aussi bien des personnes expérimentées que des jeunes et de les former à un poste en particulier. Les droits sont les mêmes que pour un travailleur classique et cette voie mène vers un emploi durable. Ce qui arrange aussi bien le salarié que l'employeur.

Faut-il privilégier certains postes ?

Personne n'est condamné à faire du secrétariat s'il n'aime pas ça. On considère que tous les postes sont accessibles, même dans les secteurs du luxe ou de la parfumerie, par exemple. C'est tout l'esprit de la loi de 2005 : aucun emploi n'est inaccessible. On ne recrute pas une personne parce qu'elle est handicapée. On la recrute parce qu'elle a des compétences. ■

Propos recueillis par C. L.

Les entreprises de propreté, un modèle de réussite

7,40% d'employés en situation de handicap à la Fédération des entreprises de propreté et de services associés (FEP), voilà un taux qui ferait pâlir d'envie bon nombre d'entreprises. En France, la loi fixe l'obligation d'emploi de salariés en situation de handicap à 6% pour les entreprises de plus de 20 salariés.

« Il faut souligner que nous n'avons aucun emploi réservé aux personnes valides. Les personnes handicapées ont des postes d'agent de service tout comme de chefs d'entreprise. Rien n'est segmenté », explique Sandrine Razeghi, responsable de la mission handicap à la FEP. Par ailleurs, la Fédération a établi des partenariats pour embaucher de façon judicieuse.

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), le Centre de formation des apprentis et les centres de rééducation sont leurs interlocuteurs privilégiés. Ce qui permet de mieux identifier les candidats avec un profil adapté.

Trouver sa place

« Nous finançons aussi des formations à nos employés. Par exemple, deux sourds et malentendants ont tous les deux passé un certificat de qualification professionnelle de chef d'équipe et sont devenus managers », raconte Sandrine Razeghi. Une façon de trouver une place adaptée à chaque salarié. ■

C. L.

ELECTIONS Voici le programme des partis politiques pour l'emploi des personnes handicapées

Des projets de droite à gauche

Thomas Weill

Quel est le programme des candidats à l'élection présidentielle de 2017 en faveur de l'emploi des personnes handicapées ? *20 Minutes* a interrogé les formations politiques certaines de présenter un(e) candidat(e) sur ce qu'ils prévoyaient. L'essentiel se résume en quatre points.

► **La formation par le digital.** Accéder à un emploi veut dire être formé. Sophie Gaugain, secrétaire nationale au handicap (LR) parle de « renforcer les formations accessibles à tous grâce au numérique ». Son homologue au PS, Kamel Chibli, souhaite « continuer à titulariser les accompagnants » dans les écoles. Le NPA de Philippe Poutou et le mouvement France insoumise de Jean-Luc Mélenchon regrettent aussi un manque d'accès à la formation.

► **Etat-providence.** Le FN propose de

renforcer la prise en charge par l'Etat des aides permettant de compenser le handicap. Le but, selon Joëlle Mélin, membre du bureau politique, est d'améliorer l'aménagement du poste et du lieu travail pour que « le talent prime sur le handicap ». Chez LR, Bruno Le Maire veut augmenter la productivité des travailleurs handicapés (TH) grâce à des dispositifs de compensation financière. Vincent Assante, animateur de la commission handicap de France insoumise, appelle quant à lui à limiter les « dérogations » à propos de l'accessibilité des bâtiments publics prévue par la loi.

► **Renforcer les liens.** France insoumise souhaite également « renforcer la connexion entre le secteur dit protégé ou encore adapté, et le secteur dit ordinaire » dans les deux sens. Idem du côté d'EELV, où on réfléchit à la mise en place d'« une structure passerelle permettant d'amener vers le travail ordinaire », évoque David Ma-



Superstock / Sipa

Une des propositions consiste à rapprocher l'Etat et les entreprises.

rais, responsable de la commission de travail handicap.

► **Travailler ensemble.** D'après Sophie Gaugain, LR propose « un guide de bonnes pratiques » incitant les « entreprises, mises en réseau, à renforcer l'employabilité ». Kamel Chibli (PS) évoque de son côté « des conventions tripartites » entre entreprises, régions

et TH. Bien avancé dans ses propositions sur le handicap, Jean-Luc Mélenchon prévoit d'intégrer les accompagnants au quota des entreprises, et un ministre pour le handicap. Pour France insoumise et EELV, les TH « doivent être traités comme tout le monde », d'après David Marais (EELV), et bénéficieront donc des mesures générales pour l'emploi. ■

Handikap
by **AKKA**

CHANGEONS DE REGARD SUR LE HANDICAP

VIVEZ UNE EXPÉRIENCE UNIQUE EN TÉLÉCHARGEANT L'APPLICATION SUR WWW.HANDIKAPBYAKKA.COM OU EN FLASHANT LE QR CODE

©AKKA TECHNOLOGIES - CREDITS PHOTOS: FOTOLIA.COM

DISPONIBLE SUR Google play, App Store, DISPONIBLE SUR Windows Phone



AKKA Technologies, Leader Européen de Conseil et d'Ingénierie en Technologies, accompagne les grands comptes industriels et tertiaires sur les différentes étapes de leurs projets, de la R&D et l'étude, à l'industrialisation. AKKA Technologies, par la maîtrise de métiers complémentaires, apporte une réelle valeur ajoutée à ses clients tous secteurs confondus ; Aéronautique, Automobile, Spatial, Défense, Naval, Ferroviaire, Énergie, Santé, Télécoms et Services. Aujourd'hui le Groupe compte plus de 12 220 talents et présent en Europe, Asie et Amériques. En 2009, le Groupe a créé sa Mission Handicap, c'est à travers la signature de son premier accord triennal en 2014, que le Groupe intensifie son engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

www.akka-technologies.com

PORTRAIT Juliette Marques fait partie des jeunes qui ont décidé de réaliser un service civique

Une jeune fille comme les autres

Thomas Weill

Ce sont parfois des petites choses. « Avoir des chaussures à scratch », « des vêtements faciles à enfiler », ou « partir cinq minutes plus tôt pour arriver à l'heure ». Quand on naît hémiplegique (paralysie d'une ou plusieurs parties du corps d'un seul côté) comme Juliette Marques, les contraintes se retrouvent au quotidien. Mais la jeune francilienne de 26 ans a « toujours appris à [se] débrouiller seule », comme elle le prouve aujourd'hui dans le cadre de son service civique.

Diplômée d'un master 2 en sciences de l'éducation, après un stage et un CDD dans l'Association d'éducation populaire

Charonne Réunion, Juliette Marques se retrouve au chômage. Huit mois pendant lesquels elle passe son permis dans « une école de conduite adaptée » et

« Il faut toujours s'intégrer quelque part, mais pas en tant que personne handicapée. »

recherche un nouvel emploi ou un service civique, mission d'intérêt général pour les jeunes de 16 à 25 ans, 30 ans pour les personnes en situation de handicap [lire ci-dessous]. Elle trouve son bonheur au sein de la

Fédération de Paris de la Ligue de l'enseignement. Depuis le 1^{er} septembre dernier, dans le cadre de l'initiative l'Ecole de la philanthropie, elle sensibilise des enfants de 8 à 11 ans au concept de la philanthropie à travers six thématiques, « l'éducation, l'environnement, les droits de l'homme, l'art et la culture, la santé et la lutte contre la pauvreté et l'exclusion ».

En quelques mois, la jeune femme perçoit plus d'un bénéfice. « J'ai plus confiance en moi, plus d'expérience. Ce n'est pas simple de présenter un atelier devant des enfants, mais ça me donne l'occasion de mettre en pratique ce que j'ai étudié », affirme Juliette Marques. Souvent perçu comme un moyen d'in-

sertion professionnelle ou d'intégration, le service civique ne revêt par pour Juliette Marques un caractère aussi essentiel. « Je n'ai pas besoin d'intégration. Mon handicap a toujours été là, il fait partie de moi, ce n'est pas ça qui m'empêche de vivre. Je ne me vois pas comme une personne handicapée. »

Satisfaite que « le service civique dure jusqu'à 30 ans pour les personnes handicapées », elle en comprend bien l'intérêt « pour s'intégrer au milieu professionnel ». Et d'ajouter, « il faut toujours s'intégrer quand on arrive quelque part, mais pas en tant que personne handicapée ». Le service civique est un tremplin qui loge tout le monde à la même enseigne, et c'est tant mieux. ■

CHIFFRES

Où en est-on du service civique ?

Depuis août 2015, les jeunes en situation de handicap peuvent accomplir une mission de service civique jusqu'à 30 ans, cinq ans de plus que pour les autres jeunes. Cette mesure favorisant l'accès de ce public au service civique s'avère efficace mais pas suffisante. « L'objectif était de tenir compte des parcours plus longs de formation et d'insertion des personnes handicapées », commente Yannick Blanc, président de l'Agence du service civique.

D'après le rapport d'activité 2015 de l'Agence, 11 jeunes de plus de 26 ans ont signé un service civique l'année dernière. C'est encore peu, mais, pour Yannick Blanc, la mesure a permis à plus de personnes de tout âge d'accéder à ce service civique. « Nous en avons eu 288 en 2015 et 284 en 2016 à l'été, dont 63 de plus de 26 ans », se félicite-t-il.

« Retour d'expérience »

Si l'amélioration est notable, reste que, d'après le rapport d'activité, les personnes handicapées ne représentent que 0,75% des volontaires, bien loin des 6% visés. « Il reste des réticences de la part des familles », explique Yannick Blanc. L'Agence a donc entrepris un « travail de conviction » fondé sur « le retour d'expérience » en œuvrant main dans la main avec les associations. ■ T. W.



T. Weill / 20 Minutes

Juliette Marques devant l'école où elle effectue son service civique dans le 11^e arrondissement à Paris.

Comment fonctionnent les emplois d'avenir

Mesure phare du candidat Hollande en 2012, les emplois d'avenir (contrats d'aide à l'insertion destinés aux jeunes) se déclinent pour les personnes handicapées jusqu'à 30 ans au lieu de 25. Quatre ans après les premières conventions, le point sur leur participation. 9 401 jeunes sur les quelque 333 000 ont obtenu un emploi d'avenir. Un chiffre du ministère du Travail, jugé « satisfaisant ». « Il reste stable à 3% des contrats

signés », commente-t-on au ministère. « Nous n'avons pas d'objectif quantitatif, mais sur le niveau de qualification, et il a été tenu, avec 80% de jeunes qui n'avaient pas le bac », dit-on encore au ministère, pour qui les travailleurs handicapés sont « un public prioritaire ».

Le secteur public concerné

Selon l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des per-

sonnes handicapées (Agefiph), 370 employeurs ont bénéficié d'un soutien financier en 2015.

D'après son pendant du secteur public, le Fonds public pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, seuls 90 ont bénéficié d'une aide en 2015, mais d'après le ministère, les emplois d'avenir concernent tout de même à 70% le secteur public. ■ T. W.

Le site de recrutement
Handicap & Emploi



Prêt pour votre
nouvel hanploi ?

«
Emploi
Stage
Alternance
»

Inscription rapide

Entreprises Handi-Engagées

+ 6 000 offres d'emploi

Tous secteurs

Accessibilité numérique



www.hanploi.com

ÉTUDIANTS

Suivre ses études à son propre rythme

Pour ceux qui souhaitent rejoindre les 18 200 étudiants français en situation de handicap présents dans l'enseignement supérieur (chiffres du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche), quelques démarches sont à connaître.

A l'université, il s'agit de contacter la structure d'accueil des étudiants handicapés. Puis un conseiller définira avec l'étudiant les aménagements spécifiques dont il a besoin et se chargera d'en avvertir le personnel de l'université.

Dans les écoles et instituts privés, le futur étudiant doit se renseigner auprès du référent handicap ou du directeur d'établissement. Celui-ci pourra ainsi l'informer si l'établissement est adapté à sa situation et si des aménagements scolaires existent pour satisfaire ses besoins. En bref, il ne faut pas hésiter à poser des questions. ■ A. M.

LYCÉE Des solutions existent pour améliorer le cursus scolaire des élèves

Une accessibilité trop faible dans le secondaire

Antoine Magallon

En 2013, selon les chiffres du ministère de l'Éducation nationale, 80 % des travailleurs handicapés (TH) avaient un niveau d'étude inférieur au bac. Beaucoup d'entre eux quittent les cours prématurément, ou privilégient des filières courtes en raison de difficultés scolaires. Selon la chef du service handicap à l'Onisep, Hélène Legault de Compiègne, une solution simple serait « d'aménager les cours et les emplois du temps pour que les lycéens concernés bénéficient d'enseignements adaptés ».

Mais le problème se trouve aussi dans l'accessibilité des lycées. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, prévoyait la mise aux normes des établissements qui recevaient du public d'ici à 2015. Pourtant une étude de 2012, menée par l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement, esti-



F. Durand / Sipa

En 2013, 20% des TH avaient le bac.

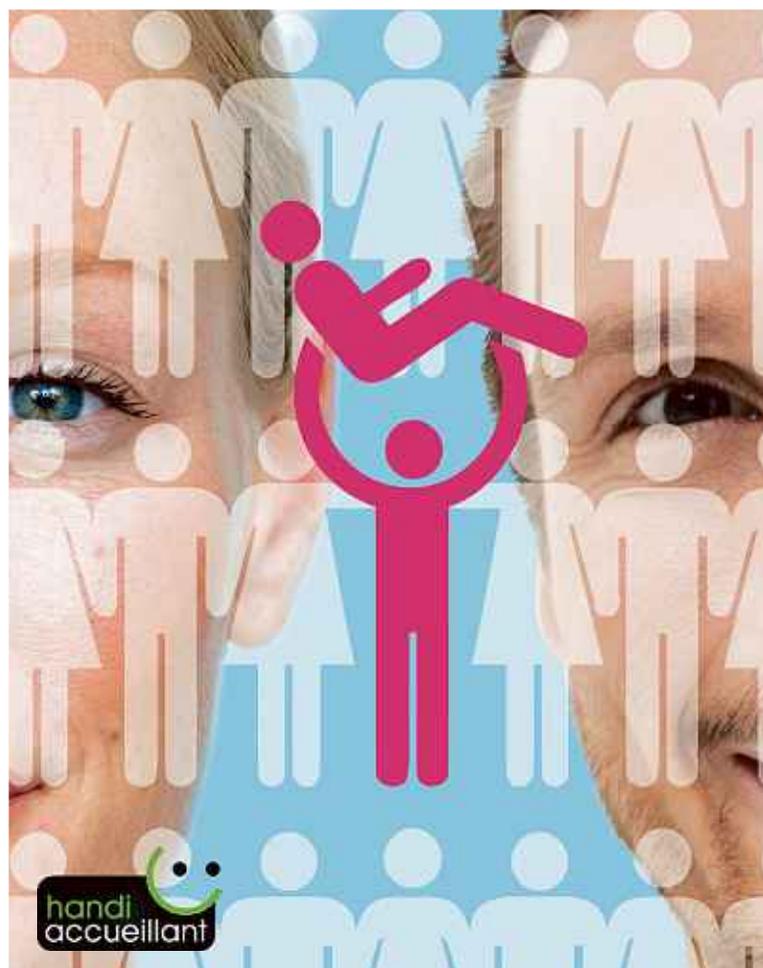
mais qu'en 2015 seuls 20% des lycées seraient aménagés. Une réalité générant une fatigue supplémentaire chez ces élèves, contraints de faire plus de trajet que les autres pour trouver une

institution capable de les accueillir et leur proposer une meilleure accessibilité au sein des locaux.

Sensibiliser les enseignants

Pour Christian Grapin, le directeur de Tremplin, une association qui veille à une meilleure insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap, d'autres solutions, moins coûteuses, pourraient déjà être mises en place.

« Il faut former les professeurs afin qu'ils acquièrent certains réflexes, comme imprimer un document en police 18 pour un lycéen malvoyant. » Mais aussi développer les projets personnalisés de scolarisation (PPS) « pour accompagner les jeunes et leur fournir un ordinateur ou un auxiliaire de vie », ajoute Hélène Legault de Compiègne. Reste à voir si ces dispositifs seront généralisés alors que, depuis 2005, le nombre d'élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire est passé de 150 000 à 280 000. ■



CHEZ PÉNÉLOPE, LES DIFFÉRENCES FONT LA FORCE

Le Groupe Pénélope a fait le choix de développer une politique offensive en matière d'emploi et d'intégration des personnes en situation de handicap.

Le Groupe Pénélope témoigne de sa conviction que l'intégration de salariés présentant un handicap apporte une réelle dimension humaine au sein de sa structure et s'inscrit en cohérence avec sa politique sociale en faveur du développement durable, d'égalité des chances, de gestion des seniors et de non-discrimination.

Signataire de la charte de la diversité en 2006, le Groupe Pénélope poursuit ses engagements et renforce sa politique par la signature en 2016 de son 3^e accord en faveur de l'emploi, de l'insertion, et du maintien de ses collaborateurs en situation de handicap.

Nous recherchons des hôtes et hôtesse
d'accueil en entreprise, des animateurs
et animatrices des ventes ou encore des
téléopérateurs et téléopératrices.

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS

01 44 72 86 32
mission-handicap@penelope.fr
52, rue Taitbout
75009 Paris
www.penelope.fr





J. Sierakowski / Isopix / Spira

Renouer avec les anciens collègues aide à reprendre confiance en soi.

CONSEILS Après une maladie ou un accident, ce n'est pas toujours facile de retravailler

Gérer son retour sur le terrain

Sylvie Laidet

Près de 20% des personnes atteintes d'une tumeur maligne perdent ou quittent leur emploi dans les deux ans suivant la pose du premier diagnostic, selon l'étude Vican2 publiée dans le rapport 2013 de l'Observatoire sociétal des cancers. Un chiffre qui en dit long sur la difficulté de reprendre le travail avec une longue maladie par exemple. Pour limiter la casse et essayer de retravailler dans les meilleures conditions possible, il faut d'abord avoir accepté ce qui s'est passé durant les mois et les années de maladie et de traumatismes et, enfin, en assumer les conséquences. Par exemple, un handicap, un traitement à vie etc. « Ne pas parler de son précédent poste avec remords ou regrets mais accepter de faire différemment ou autre chose. Le pire serait le déni », insiste Pascale Pourrier, dirigeante du cabinet Handispensable.

Se remettre en condition

Une fois bien (ou plus) au clair dans sa tête, il convient d'anticiper son retour. « Réapprendre à se lever tôt, à avoir des plannings et des horaires contraints, enfiler à nouveau des tenues de travail... Tout ça, un ou deux mois avant la reprise selon les besoins », conseille Albine Gasquet, directrice du cabinet JLO Emploi. De même, caler une pré-visite de reprise, avec le médecin du travail est recommandé. Cela permet ainsi à la personne handicapée de « parler d'éventuelles difficultés à se lancer et d'aborder, si besoin, les aménagements

de postes nécessaires, voire d'évoquer l'inaptitude au poste de travail », ajoute-t-elle. Renouer le contact avec ses anciens collègues, managers et le reste de son cercle social et professionnel permet aussi de reprendre confiance en soi. Au milieu des autres, on se refait donc naturellement une place dans le monde du travail et donc dans la société. On apprend ainsi plus facilement et rapidement les changements opérés pendant l'absence prolongée : les modes de fonctionnement ou encore les méthodes et organisations de travail entre les membres de l'entreprise.

Trouver les bons appuis

Il s'agit donc de se remettre à jour après l'absence prolongée pour mieux gérer le retour à la vie active et ce que cela comprend. « Ceux qui ont encore un doute sur leur capacité à reprendre leur poste d'origine peuvent également contacter le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth). Les professionnels de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) peuvent ainsi, si le salarié les y autorise, entrer directement en contact avec l'employeur. De la sorte, il pourra intervenir pour faire part des craintes et des interrogations du collaborateur », recommande Albine Gasquet. Dans tous les cas, que la situation soit d'ordre personnel ou professionnel, si le sujet est pris en charge dans les plus brefs délais, il y a plus de chance que le retour à l'emploi soit une réussite. ■

Je suis #digitaltransformaker

Et chez nous, le handicap n'est pas un sujet tabou !



100%

des postes ouverts aux personnes en situation de handicap

Avec 20 ans d'existence, une présence dans 15 pays et 485 millions d'euros de chiffre d'affaires, Devoteam est une ESN qui rassemble 4100 collaborateurs autour d'un nouvel engagement fort : **faire gagner la bataille du digital à nos clients.**

Devoteam développe une politique en faveur de l'égalité des chances, en particulier dans la diversité et le handicap :

- Recruter et intégrer des profils IT
- Former nos managers à l'accueil de travailleurs handicapés
- Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Sensibiliser nos équipes

Rejoignez la communauté des "Digital Transformakers" en envoyant votre CV :

mission.handicap@devoteam.com



Pour en savoir plus :
devoteam.fr/handicap

TRAVAIL Les personnes autistes ont leurs propres codes dans le cadre du milieu professionnel

Pour l'entreprise accessible à tous

Camille Pöher

Certaines intelligences ne cherchent qu'à être sollicitées. Pourtant, en 2016, seulement 1% des 650 000 français atteints de troubles du spectre autistique (TSA) possédaient un emploi, selon l'organisme Vaincre l'autisme. « Les personnes autistes souffrent de troubles de la cognition et de grandes difficultés de socialisation », explique M'Hammed Sajidi, président de l'association. La porte d'entrée d'une entreprise, c'est l'entretien d'embauche, et là déjà le bât blesse pour les personnes atteintes de TSA. « Être évalué sur sa façon de serrer la main, de dire bon-

jour ou de porter sa cravate, c'est une absurdité pour une personne autiste », confie Josef Schovanec, chroniqueur pour Europe 1. Ce contresens, il le

Aménager leurs horaires et échanger davantage les aiderait au quotidien.

connaît mieux que personne, puisqu'il est lui-même autiste Asperger. « Je suis incapable de me vendre lors d'un entretien. » Il s'agit donc de proposer une procédure de recrutement différente. « Des épreuves pratiques ou des

entretiens intelligents basés sur les compétences de l'adulte autiste pourraient aider beaucoup d'entre eux de se révéler aux yeux des recruteurs », ajoute Josef Schovanec.

Pour ceux qui parviennent à rejoindre une société, demeure encore l'étape de l'intégration, comme la machine à café. Si c'est un usage élémentaire pour beaucoup de salariés, elle reste « une véritable épreuve pour un grand nombre de personnes atteintes de TSA », explique Danièle Langlois, présidente d'Autisme France. « Pourquoi faire des pauses sur le temps de travail ? Pourquoi échanger de façon personnelle dans un cadre professionnel ? » Un travailleur autiste ne mai-

trise pas ces codes de vie en entreprise et il peut être mal compris par le reste des employés. Aménager leurs horaires et expliquer leurs comportements aux autres employés pourraient ainsi faciliter le quotidien de bien des personnes autistes dans le monde du travail. Pour Josef Schovanec, récemment missionné sur les questions de l'insertion professionnelle des personnes autistes au cabinet de Ségolène Neuville, secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, les entreprises françaises se privent d'excellents éléments. Et comme il aime à le rajouter : « Bill Gates a reconnu lui-même être atteint d'autisme Asperger. Ça vous étonne, non ? » ■

INITIATIVE

Une journée pour trouver des idées

Pendant tout le mois de septembre dernier, l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Ladapt) a mis en place cinq hackathons, d'une journée chacun, autour du thème du handicap et de l'emploi.

Ce concours a réuni 250 personnes (associatifs, entrepreneurs, personnes en situation de handicap) et abouti à 24 projets différents. Ils ont notamment travaillé à développer une application pour tablette, à définir juridiquement l'emploi accompagné, à rendre un site web accessible à tous ou encore à faire entre le handicap dans les PME.

« L'objectif était d'imaginer des idées concrètes, des prototypes, explique Véronique Covin, directrice du pôle développement de Ladapt. Ils seront d'ailleurs présentés le 14 novembre devant un jury, puis laissés en libre accès. Nous espérons que des entreprises ou des mécènes s'en empareront pour les financer et les mettre en œuvre. Ce que nous souhaitons, c'est améliorer la vie des personnes en situation de handicap et leur accès à l'emploi. »

Pour celles et ceux qui auraient souhaité participer aux hackathons de Ladapt, Véronique Covin l'assure, « de nouveaux seront très certainement organisés l'année prochaine ». ■ **A. M.**



Ojo Image / Rex Features / Sipa

La pause café et autres rituels quotidiens d'une entreprise sont difficiles à assimiler pour les personnes autistes.

Un magasin s'engage à former les autistes

Witoa est unique en France. Dans le magasin de jouets situé dans le quartier des Minimes à Toulouse, tous les vendeurs sont porteurs du syndrome d'Asperger ou de troubles neurologiques apparentés.

Après avoir fondé en 2009, avec deux autres psychologues, l'association Inpacts qui favorise l'insertion professionnelle des personnes autistes, Carine Mantoulan ouvre Witoa en dé-

cembre 2015. Véritable magasin associatif, c'est à la fois un lieu de stage et de bénévolat pour des travailleurs aux compétences et aux besoins spécifiques dans le cadre entrepreneurial.

S'imprégner des codes de vie Mémoriser des procédures, accueillir une clientèle ou encore communiquer avec ses supérieurs, sont les coutumes entrepreneuriales avec lesquelles les

bénévoles viennent se familiariser chez Witoa. « Nous apprenons à nos vendeurs à améliorer leur savoir-faire et leur savoir-être », ajoute la présidente d'Inpacts. Enfin, l'ambition de Witoa est de « valoriser leurs nouvelles compétences dans un CV et favoriser leur accès à l'emploi ». Accueillant déjà un adulte en service civique et 8 bénévoles, Witoa a d'ailleurs pu créer un poste en septembre dernier et ne compte pas s'arrêter là. ■ **C. P.**

Allianz France
s'engage
pour l'emploi
des personnes en
situation de handicap

allianz.fr/recrutement



La Mission Handicap
au service de tous
ses collaborateurs.

Une équipe
de spécialistes
du handicap vous
apporte des solutions
pour l'aménagement
de votre poste.

Avec vous de A à Z

Allianz

Realisation Allouan (Croupe Amalthea) - Crédit photo : Fotolia.

Allianz IARD - Entreprise régie par le Code des assurances. Société anonyme au capital de 991 967 200 euros. Siège social :
Tour Allianz One - 1, cours Michelet - CS 3005192076 Paris la Défense Cedex - 542 110 291 RCS Paris.

Document à caractère publicitaire



programme
Handicap
SIMPLY



— TOUS DIFFÉRENTS, —
TOUS UNIQUES !

**Pour nous, seuls l'état d'esprit,
l'envie et les compétences font
la différence !**

Depuis plus de 20 ans, les supermarchés
d'Auchan Retail France accompagnent
tous les talents grâce à leur Programme
Handicap, des actions de recrutement à
la sensibilisation ou le maintien dans l'emploi
des collaborateurs.

Collaboration avec
**le secteur du travail
adapté et protégé**

1,5 M€ EN 2015

845
COLLABORATEURS
EN SITUATION DE HANDICAP

& un **taux d'emploi**
de **6,09%***

* Taux d'emploi au 31/12/15.

programmehandicap@atac.fr • www.simplymarket-handicap.fr
www.simply-market-carrieres.fr

Auchan | RETAIL
FRANCE

AIDE Depuis le 1^{er} janvier 2016, la prime d'activité remplace le RSA activité et la prime pour l'emploi

L'Etat offre son soutien aux salariés

Sylvie Laidet

Après avoir été oubliées lors du lancement le 1^{er} janvier 2016 de la prime d'activité, les personnes handicapées y sont désormais éligibles. Pour elles comme pour les personnes valides, cette nouvelle prestation remplace désormais le RSA activité et la prime pour l'emploi. Concrètement, la prime concerne les salariés handicapés exerçant en milieu ordinaire ou protégé, tels que les établissements et services d'aide par le travail (Esat). Mais il y a également

Pour continuer de percevoir cette prime, déclarez vos ressources tous les trois mois à la CAF.

les travailleurs handicapés indépendants. Versée par la Caisse d'allocations familiales, la prestation est également ouverte aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Toutefois, il faut bien distinguer deux situations en fonction de vos revenus d'activité.

Dans le cas où vous percevez moins de 280 € de salaire par mois, cette somme est prise en compte dans le calcul de la prime d'activité. Mais, en fonction du montant, votre AAH reste une prestation à part. En revanche, si vous gagnez plus de 280 € par mois,



Pour mieux connaître vos droits en termes de prime d'activité, la CAF a mis en ligne un simulateur de calcul.

vos revenus d'activité et votre AAH sont pris en compte au titre des revenus d'activité. Dans les deux cas, l'AAH est intégrée au calcul de la prime mais de manière différente. « Pour un bénéficiaire isolé percevant 200 € de revenus d'activité et 500 € d'AAH, la personne ne pourra pas percevoir la prime d'activité. Avec une AAH fixée à 300 € et un revenu de

400 € par mois, la prime d'activité s'élèvera donc à 195,72 € par mois », illustre la Caisse nationale d'allocations familiales.

Pour connaître vos droits en la matière, il est possible de procéder à une simulation sur Internet. La CAF a mis en ligne un simulateur de calcul afin de savoir à quel type de prime vous

avez accès. Après avoir renseigné votre profil, vous obtenez une estimation du montant de la prime d'activité à laquelle il vous est possible de prétendre.

Il suffit alors de faire une demande officielle en ligne. Attention, vous devrez déclarer vos ressources tous les trois mois auprès de la CAF pour continuer à en bénéficier ou pas. ■

« Cela n'est pas un pass emploi »

Benjamin Guinaudeau
dirigeant du cabinet RQTH Recrutement



La reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) est-elle obligatoire ?

Non, c'est un choix administratif qui appartient à chacun.

Quel est l'intérêt d'avoir une RQTH ?

Une personne handicapée peut prétendre à une orientation professionnelle en milieu ordinaire ou protégé. En complément de Pôle emploi, elle bénéficie aussi d'un contact avec les Cap emploi, des structures dédiées au public handicapé. Cela accélère également une titularisation dans la fonction publique.

Est-ce un plus pour postuler dans le secteur privé ?

Selon la loi handicap, les établissements de 20 salariés et plus doivent compter 6% de travailleurs handicapés (TH). Pour eux, embaucher des candidats avec une RQTH est donc un moyen de contribuer à ce taux d'emploi. Mais attention, ce n'est pas un « pass emploi ». Cela peut aider à être convoqué en entretien, mais pas à garantir l'embauche.

Pourquoi certains travailleurs

hésitent-ils à en faire la demande ?

L'administration peut être lente. De plus, certains TH ont peur d'être embauchés uniquement pour leur RQTH et pas pour leurs compétences. Enfin, d'autres craignent de ne pas avoir la même évolution de carrière avec une RQTH que sans. ■ **Propos recueillis par S. L.**

CommunicoTool, une nouvelle façon de se parler

Créée par Frédéric Guibet, père d'une enfant autiste, l'entreprise basée à Caen développe des logiciels pour aider les personnes atteintes de troubles du langage à communiquer. Son appli phare, CommunicoTool, permet, via un système de pictogrammes personnalisables et associés à des sons, de faciliter l'expression des besoins chez les personnes atteintes de troubles du langage. Le « timer » aide aussi l'utilisateur à planifier ses tâches.

« Le marché est malheureusement énorme. En France, 8% de la population a eu, a, ou aura un problème de langage au cours de sa vie. Actuellement, certains autistes adultes vivent sans langage », déplore Frédéric Gui-

bet, fondateur de CommunicoTool. Alors, au quotidien, sa petite équipe de huit personnes innove afin de satisfaire au mieux les attentes des 10 000 utilisateurs actuels de l'appli. Et elle se réjouit des belles histoires comme celle de Nathan.

« Ce jeune garçon piquait une crise à chaque fois qu'il montait dans le minibus qui le conduisant à la piscine car il ignorait où il partait. Avec notre appli, son entourage lui montre le picto "piscine" et depuis, Nathan ne fait plus de crise », raconte-t-il volontiers tout en étant bien conscient des limites de l'outil. « Si ce type de problématique se soignait comme ça, on serait millionnaire », conclut-il en toute humilité. ■ **S. L.**

CHÔMAGE
Plus âgés
et moins
qualifiés

Fin juin 2016, près de 480 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap étaient inscrits à Pôle emploi, soit 8,6% de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ils sont en moyenne plus âgés et moins qualifiés que le reste des chômeurs, selon les chiffres annuels de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). 47% d'entre eux ont 50 ans ou plus, contre 24% pour l'ensemble des publics.

Et seuls 26% ont un niveau d'études supérieur ou égal au bac, contre 44% pour les autres personnes en recherche. Les femmes sont moins représentées, à 46%, alors que leur part s'élève à 51% pour le reste de la population. Une situation qui favorise le chômage de longue durée avec 24% de demandeurs d'emploi sans activité depuis trois ans ou plus [lire ci-contre]. ■ C. L.

EMPLOI Le chômage de longue durée touche d'abord les plus fragilisés

Pourquoi la route vers l'embauche est longue

Coralie Lemke

Près d'un quart (24%) des personnes en situation de handicap sont à la recherche d'un travail depuis plus de trois ans selon les chiffres annuels de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Chez les autres des demandeurs d'emploi, ce chiffre ne s'élève qu'à 16%. Plus qu'ailleurs, le chômage de longue durée est important chez les personnes handicapées (PH).

Une conséquence du climat économique, selon Eric Blanchet, directeur général de L'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Ladapt). « Quand le chômage s'aggrave pour la population, ce public fragilisé est malheureusement en première ligne et est plus frappé que la moyenne. » Les personnes en situation de handicap « font souvent les frais des mesures



LADAPT

Ladapt facilite l'accès à l'emploi.

de restrictions de budgets et sont les premières à être affectées. Si elles ont de petites inaptitudes, on les licencie. Pour une entreprise, la personne est vue comme une difficulté supplémen-

taire », explique Hubert George, directeur du Groupement pour l'insertion des personnes handicapées physiques (GIHP) Aquitaine.

Un système inégal

L'autre frein à l'obtention d'un travail réside dans la formation. « Il faut d'abord faire le deuil de sa validité puis réapprendre un autre métier dans la foulée pour éviter une rupture trop longue du travail. Mais la formation professionnelle s'est régionalisée, ce qui rend plus difficile d'identifier les personnes laissées au ban », souligne Eric Blanchet.

Ce qui se traduit par une ancienneté moyenne d'inscription au chômage d'environ 800 jours, soit plus de deux ans. « Pourtant, une personne handicapée est un employé fidèle à son entreprise, qui ne va pas chercher à quitter son poste », précise Hubert George. Comme quoi, en temps de crise, mieux vaut voir les PH comme un atout que comme une complication. ■

HANDI'CAP VERS L'EMPLOI : NESTLÉ S'ENGAGE

Depuis 2010, le Groupe Nestlé en France agit en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Aujourd'hui, plus de **700 de nos collaborateurs** prouvent que **handicap et performance** sont parfaitement **compatibles**

- Nestlé en France
 - 13 000 collaborateurs
 - 26 sites industriels
- Nestlé et le handicap
 - 5,42% de taux d'emploi (6% taux légal)
 - 726 travailleurs handicapés



Nous rejoindre

- EN FRANCE
www.nestle.fr/carrieres
- NESPRESSO
www.nespresso.com/carrieres
- À L'INTERNATIONAL
www.nestle.com/jobs



Handi'Cap sur l'engagement !
Avec Nestlé, changeons de regard sur le handicap

PORTRAIT Danseuse et comédienne, Magali Le Naour-Saby quitte la France pour s'épanouir

Poursuivre ses rêves à l'étranger

Sylvie Laidet

Pour mettre Magali Le Naour-Saby en colère, c'est simple, dites lui qu'elle est une handicapée qui danse et vous verrez. « Je suis artiste interprète en situation de handicap. Le handicap me caractérise physiquement mais n'altère pas ma personnalité, mon caractère, mes passions, mes joies et mes peines », prévient-elle.

Cette jeune trentenaire est infirme moteur cérébral de naissance. Pourtant, elle est capable de marcher à l'aide de béquilles et de cannes anglaises. Et c'est là que réside son talent, car elle sait danser avec son fauteuil roulant. Également comédienne, elle n'entend

pas être rangée dans la case « handicapée ». Son parcours « chaotique mais riche » commence par une scolarité compliquée mais débouche sur l'obten-

« En France, peu de projets intègrent des personnes valides et en situation de handicap. »

tion d'un master en arts du spectacle. A 8 ans, elle fait ses premiers pas sur scène. « Mon professeur de théâtre a été la première personne à m'accepter comme je suis », se souvient-elle. La voilà donc piquée par le virus de la

culture et du spectacle vivant. En particulier la danse. Mais en France, les choses sont compliquées. « Les portes sont closes, faute de projets intégrant des personnes valides et en situation de handicap. Au début, je ne mentionnais pas mon handicap sur mon CV et puis, après plusieurs refus dus à la découverte de mon handicap, j'ai décidé de le préciser », explique-t-elle.

Magali Le Naour-Saby se produit donc essentiellement à l'étranger. En Grande-Bretagne ou encore en Allemagne, elle danse pour des compagnies inclusives. En France, elle tient tout de même une place de choix dans *Gala*, le spectacle du chorégraphe Jérôme Bel. Et a crevé l'écran dans le film *Indési-*

rables de Philippe Barassat où elle jouait Stéphana, une jeune fille handicapée ayant recours aux services d'un assistant sexuel.

« Au moment du film, je me posais beaucoup de questions. Pouvait-on être une femme désirable avec un corps et une mobilité différente ? », se souvient-elle en regrettant que le public n'ait pas été au rendez-vous. « En France, un film sur l'homosexualité, le handicap et la maladie semble être une vraie recette pour faire fuir le public », constate-t-elle.

Domage, mais la jeune artiste reste optimiste et enchaîne les projets un tantinet décalés en participant au concours Miss Handi France 2016. ■

INTERNET

Un moteur de recherche accessible

Alors que Justin Marquant planchait sur un site de tourisme, un de ses amis, éducateur spécialisé organisateur de voyage pour personnes handicapées, lui fait part de sa difficulté à identifier des lieux accessibles. L'idée fait tilt chez Justin Marquant et, en janvier 2016, Pictotravel voit le jour. Ce moteur de recherche, décliné en application mobile, permet aux personnes handicapées, mais aussi aux familles avec poussettes, d'identifier des bars, des restos, des commerces, des services de transports... accessibles.

En saisissant un lieu de recherche, on découvre les activités accessibles à proximité. Et ce, en filtrant éventuellement sa recherche selon un type de handicap. A ce jour, la plateforme détaille l'accessibilité de 47 000 lieux et entend doubler son offre en 2017.

Et cela, grâce aux informations transmises par les entreprises recevant du public ainsi que par les utilisateurs eux-mêmes.

« Notre prochaine étape est de travailler en temps réel : Être capable d'indiquer en direct la panne d'un escalator d'une gare par exemple », conclut le fondateur de Pictotravel. Il ne suffit pas de savoir qu'une salle de spectacle est accessible en fauteuil roulant, si on découvre que l'ascenseur est en panne. ■ S. L.



Emmanuelle Alès

Entre le cinéma et la danse, Magali Le Naour-Saby vit sa passion de la culture et du spectacle depuis l'âge de 8 ans.

La location solidaire de véhicules aménagés

Dans, « économie du partage », il y a le mot « partage ». Face aux difficultés qu'elle avait pour se rendre à un mariage, Charlotte de Vilmorin a eu l'idée en 2015 de créer Wheeliz. Il s'agit d'un site de location de voitures entre particuliers qui, à la différence de Drivy ou de OuiCar, se spécialise dans les véhicules aménagés pour les personnes en situation de handicap. « En France, les grandes agences

n'ont, en tout, qu'une trentaine de ces voitures. Pourtant, on dénombre 350 000 personnes en fauteuil roulant », s'indigne la jeune femme. Lancée en avril 2015, sa plateforme rassemble déjà plus de 300 véhicules répartis sur l'ensemble du territoire « y compris dans les DOM-TOM et en zone rurale », précise Charlotte de Vilmorin. Le tout à un tarif accessible : comptez un prix de départ de 35 € par

jour, soit 100 € de moins que le devis moyen d'une agence. « Les propriétaires peuvent fixer librement leur prix. Pour nous financer, nous prenons une commission de 30% qui inclut tous les frais bancaires et d'assurances. »

La prochaine étape consistera à développer Wheeliz à l'international ainsi qu'un système grâce auquel des chauffeurs pourraient livrer les véhicules à domicile. ■ Jean-Jacques Valette



La diversité est une force

REJOIGNEZ UNE ENTREPRISE QUI FAIT DE LA DIFFÉRENCE UNE RICHESSE



**LE CLUB MED RECRUTE
DES TALENTS TOUTE L'ANNÉE**

Ouvert sur le monde, le Club Med est curieux des individus et sensible à leurs différences. Il croit à la richesse des influences multiculturelles.

En signant la Charte de la Diversité, le Club Med choisit de s'engager activement pour la pluralité de ses équipes et pour l'égalité des chances.

**ALORS, PRÊT POUR
L'AVENTURE ?**

POSTULEZ SUR
WWW.CLUBMEDJOBS.FR

**Le bonheur de
se révéler **



Photo © Stéphanie Couchet

CULTURE Le quotidien des personnes handicapées envahit le 7^e art et séduit les cinéphiles

La fiction rend hommage à la réalité

Coralie Lemke

Un jeune tétraplégique dans *Patients*, une jeune fille qui perd la vue dans *Le Cœur en braille*, un pompier en fauteuil roulant dans *Roues libres*. Les films à l'affiche cet hiver mettent en scène des héros en situation de handicap. Cette tendance se dessine depuis la sortie d'*Intouchables*. « Je me souviens, c'était en 2011. *Intouchables* avait fait un carton. Ensuite, les Jeux paralympiques de 2012 à Londres avaient été très suivis. En fait, c'est à ce moment-là que les Français ont décou-

« Chaque année, on vient pour le cinéma, pas pour vendre des fauteuils roulants. »

Adda Abdelli, auteur et acteur

vert qu'il existait des personnes handicapées », sourit Adda Abdelli, auteur et acteur de la série *Vestiaires*, qui met en scène les vestiaires d'un club de natation. Le programme court est diffusé sur France 2 à 20h45. « Vous vous rendez compte des progrès qu'on a fait ? », s'enthousiasme Adda Abdelli.

Cette nouvelle thématique, qui commence tout juste à être explorée, démultiplie les possibilités de création. « Le handicap aiguise l'imaginaire des scénaristes et des réalisateurs », explique Katia Martin-Maresco, directrice du Festival international du film sur le handicap



Adda Abdelli, auteur et acteur de la série « Vestiaires », met en lumière des personnes handicapées à la natation.

(FIFH) à Cannes. « Chaque année, pendant notre événement, on est là pour le cinéma, pour l'art, pas pour vendre des fauteuils roulants. »

Si cette thématique a un tel succès, c'est aussi qu'elle touche le public, ainsi que les réalisateurs. Après avoir lu le livre *Le Cœur en braille*, Michel Boujenah a décidé d'en faire un film. « Ce sont de belles

histoires. Aujourd'hui, on peut faire des films simples et populaires. J'ai essayé d'en tourner un qui fait du bien, sans recette commerciale. »

Rire pour se rapprocher

Ni misérabilisme, ni success story, les films d'aujourd'hui permettent surtout de dédramatiser ce thème longtemps

resté tabou. « Quand on rigole avec les gens, ça permet de crever l'abcès. Ils ont beaucoup moins de gêne à nous parler », raconte Adda Abdelli. Pour lui, la prochaine étape sera de « confier un rôle à un acteur en situation de handicap parce qu'il a le tempérament qui correspond au personnage ». Et ce, peu importe si, dans l'histoire, il est valide ou non. ■

« Pas de vision misérabiliste »

Dominique Vêran

présidente du festival du cinéma Entr'2 marches



Dominique Vêran

Votre festival est organisé par l'Association des paralysés de France. Est-ce qu'il est important de montrer des héros en situation de handicap ?

C'est important que ce monde ne soit pas uniquement associé à la tristesse. Chez nous, pas de vision misérabiliste. Les personnes en situation de handicap ont les mêmes problèmes que les autres. Elles ont un travail, une famille et une furieuse envie de vivre. Nous mettons en avant des personnages qui parviennent à se surpasser au quotidien.

La culture est-elle un bon moyen de sensibilisation ?

Absolument. Le film *Intouchables* a changé le regard des gens. Depuis, beaucoup de choses ont été faites et pas seulement dans le cinéma. De nouveaux champs de création émergent, comme dans la peinture avec le handi-art [les peintures réalisées par des personnes en situation de handicap]. Ce courant a pris une certaine ampleur en France.

Pensez-vous qu'il y ait encore du chemin à faire ?

Oui, c'est encore difficile mais le thème s'impose en douceur. Ce n'est pas une guerre. Les mentalités évoluent, certes lentement, mais les changements opérés ces dernières années laissent présager de belles choses pour le futur. ■

Propos recueillis par C. L.

Les 3 films à découvrir sur le petit et le grand écran

La thématique du handicap a envahi les salles obscures. Plusieurs films sortent cet hiver et bien d'autres ont déjà marqué l'histoire du 7^e art. 20 Minutes a sélectionné trois œuvres incontournables sur le sujet.

► **Patients (2017)**. A 20 ans, Ben se retrouve cloué au lit, tétraplégique. Un drame pour ce jeune qui se voyait déjà intégrer des études de sport et à terme entamer une carrière dans le basket-ball. *Patients* raconte l'histoire de rêves brisés, de destins d'espairs qui renaissent et d'amitiés qui se lient au sein de centres de rééducation. En bonus, l'artiste Grand Corps Malade à la réalisation de ce long-métrage.

► **De rouille et d'os (2012)**. Ce drame de Jacques Audiard met en scène deux batailles. Celle de Stéphanie, jouée par Marion Cotillard, qui doit accepter la perte de ses deux jambes. Et celle d'Ali, alias Matthias Schoenaerts, qui doit apprendre à maîtriser son tempérament pour s'en sortir.

► **Rain Man (1988)**. Deux frères, dont l'un est autiste, se retrouvent après des années de séparation pour une histoire d'héritage. Dustin Hoffman et Tom Cruise incarnent ces deux personnalités qui vont se retrouver lors de leur road trip à travers les Etats-Unis. Pas de combat, pas de misérabilisme, juste deux hommes qui s'approprient. Un film de 1988 devenu un classique. ■

C. L.

Benjamin, Diane, Gilles

Technico-commercial, juriste, photographe

3 compétences, 3 Cv, 3 handicaps



14 AU 20 NOV. 2016

SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI

DES PERSONNES HANDICAPÉES

www.semaine-emploi-handicap.com

PAR LADAPT



ON RÊVE **ET ON BÂTIT**
LE MONDE DE
DEMAIN AVEC DES PROJETS QUI NOUS
FONT BRILLER LES YEUX



HANDICAP

RECRUTEMENT, DIVERSITÉ, RESPONSABILITÉ

Pour ce monde de demain, on s'engage en faveur du handicap, depuis 10 ans maintenant. On croit vraiment que nos différences contribuent à notre réussite. Avec notre Accord d'entreprise, on recrute plus de 20 collaborateurs par an en situation de handicap. On vous attend. Vous, vos idées, vos envies, vos rêves.

ON CROIT AU
POSSIBLE

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

Rejoignez-nous : assystemrecrute.com



RACING 92
LE CLUB DES HAUTS-DE-SEINE

PARTENAIRE MAJEUR

an
assystem