

MARS 2014

# EMPLOI

20 SUPP'

LE MAGAZINE DE minutes



## Le handicap mieux valorisé

A l'image de Pamela Pabst, première avocate non voyante d'Allemagne, les travailleurs handicapés s'intègrent de mieux en mieux en entreprise.

**HANDICAP** Les ingénieurs de demain rivalisent d'idées pour améliorer la vie des handicapés

## Défi H: la technologie a du cœur

Marion Buiatti

Quand des étudiants en universités ou en écoles d'ingénieurs s'investissent dans un concours d'innovations high-tech au service du handicap, ça donne le Défi H. « L'an dernier, des jeunes femmes ont conçu un bras articulé commandé à partir d'un casque qui lit le cerveau. C'est épatant ! », explique Christophe Bonnard, directeur général de Sogeti. La société de services informatiques et d'ingénierie de proximité a développé le concept en partenariat avec *Le Monde Informatique* et l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Leur volonté ? Stimuler le développement de solutions innovantes, favoriser la formation, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des per-

**« Leurs projets s'apparentent à ceux que nous faisons pour nos clients. »**

Christophe Bonnard

sonnes en situation de handicap. « On s'est mobilisé parce qu'il y avait du sens à cette démarche. Nos collaborateurs sont totalement engagés, professionnellement et personnellement », se réjouit le directeur.

Pour la 3<sup>e</sup> édition, sept équipes d'étudiants soumettront leur projet à un jury de professionnels. Leur objectif ? Créer un outil dont la technicité servirait l'usage et faciliterait donc la vie des personnes en situation de handicap. « J'ai été frappé par le professionnalisme de certains sur les deux premières éditions. Ils doivent défendre les couleurs de leurs écoles en portant un projet sur cinq mois, de la conception à la réalisation, en passant par la communication via les réseaux sociaux par exemple. Parfois, c'est assez "chaud" de les départager », confie Christophe Bonnard.

L'initiative crée du lien au sein de Sogeti. Elle favorise également l'échange entre les actuels acteurs du marché techno-

logique et ceux de demain, puisque plusieurs employés de la société sont coachs pour les équipes du Défi H. « Il est important que nous inscrivions notre relation avec les écoles sur la durée car c'est, j'espère, leurs élèves que nous recruterons demain. Le travail qu'ils font sur le Défi H, c'est ce que nous faisons pour nos clients », ajoute le directeur.

### Perdurer dans l'avenir

Comme spécifié dans le règlement du concours, tout ce qui est développé par les étudiants leur appartient. Ils pourront ainsi développer leur projet et le commercialiser par la suite. Trois des travaux présentés lors des précédentes éditions sont actuellement en incubation. ■

### EN COMPÉTITION

## Quel projet gagnera le Défi H 2014 ?

Le plus prometteur côté innovation technologique en faveur des handicapés sera sacré le 20 mai prochain. Découvrez les sept projets en lice :

➤ **Serious Game.** Application d'apprentissage facile de la langue des signes française destinée aux collègues de malentendants.

➤ **World Mute.** Application mobile aidant les personnes incapables de parler afin d'améliorer leur intégration dans le monde professionnel.

➤ **Hand10' / GMH.** Application mobile simplifiant l'autonomie et l'accès aux transports en commun des personnes à mobilité réduite.

➤ **Colibri.** Système d'automatisation des tâches de production de journaux au format numérique.

➤ **Handi Light.** Fabrication de lunettes stimulant la vigilance des victimes d'un traumatisme crânien.

➤ **Handi Report.** Application Web permettant de recueillir des données pour améliorer la vie des handicapés.

➤ **Wink & Talk.** Outil de communication pour personnes atteintes du LIS, souvent capables de ne bouger que les paupières ou les doigts. ■



Le concours couronnera un projet et en primera d'autres, notamment celui de la « meilleure innovation technique ».

## « Le Défi H m'a permis de monter mon entreprise »

« Ma petite sœur est en fauteuil roulant, je suis donc très sensibilisé aux problèmes de mobilité des handicapés », explique Quentin Mourcou, 27 ans. Par le biais de Polytech Grenoble, le jeune homme s'est inscrit à la première session du Défi H pour défendre le projet AmiWheelChair. « L'objectif était d'instrumenter un fauteuil roulant en y installant des capteurs pour recueillir les données relatives aux différents efforts

faits par la personne dans une journée. L'idée était clinique, et soutenue par la Fondation Garches, pour orienter les handicapés afin qu'ils achètent le fauteuil qui leur est adapté ou procèdent au bon réglage du leur », poursuit Quentin.

### Une expérience concluante

Fort de sa deuxième place au concours, et récompensé du Trophée innovation, il a entrepris de monter son entreprise

grâce aux contacts rencontrés lors du Défi H. « Dans la continuité de mon projet d'étudiant, grâce auquel j'ai appris à réaliser un projet de A à Z, je suis en train de monter Wegoto », informe-t-il. Son entreprise, encore en phase d'incubation, a pour but de développer une application mobile qui calculerait le parcours le plus accessible aux personnes en fauteuil ou non voyantes en fonction des obstacles sur leur route. ■ **M.B.**

**HANDICAP** Pour l'embauche d'un travailleur handicapé, l'Etat peut octroyer des aides à l'employeur

# Un bonus pour les sociétés solidaires

Jérémy Kopaniak

**P**our l'embauche d'un handicapé, il existe des aides d'Etat centralisées par l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). « Si l'entreprise n'a pas de convention particulière avec l'Agefiph, elle peut néanmoins percevoir ses aides classiques », explique Audrey Sénépart, cofondatrice de Diversidées, société de conseil en diversité.

## Des primes intéressantes

Ces aides concernent les travailleurs handicapés sortant d'un établissement adapté, n'ayant pas travaillé pendant 6 mois de suite, ou âgés de 45 ans au moins. Elles oscillent entre 1000 et 4000€ en fonction de la nature du contrat et de sa durée.

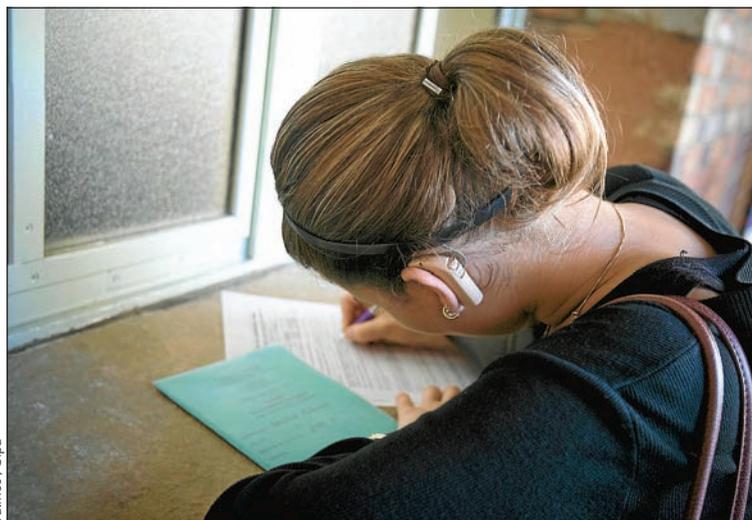
Il existe également un soutien aux emplois d'avenir, pour les handicapés de moins de 30 ans embauchés à temps plein. Son montant s'élève à 6900€ la

1<sup>re</sup> année et 3400€ la seconde. Enfin, l'entreprise pourra percevoir entre 4000 à 6700€ pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière, leur permettant ainsi de réduire leur temps de travail.

L'Agefiph peut aussi intervenir pour des aménagements de poste ou des adaptations du lieu de travail qui peuvent constituer des freins à l'embauche. « La mise en accessibilité peut permettre au salarié handicapé de se rendre à son poste ou au restaurant d'entreprise. » ■

## La formation des handicapés également soutenue

**Initiale ou continue, la formation n'est pas en reste.** « L'Agefiph a mis en place des aides, par exemple, pour des formations de reconversion dans des centres de rééducation pro ou des formations complémentaires de compétences métier », précise Audrey Sénépart, cofondatrice de Diversidées.



Les études de cette jeune malentendante sont source de bénéfices futurs.

Les salariés handicapés bénéficient des budgets de formation classiques, mais l'Agefiph peut venir gonfler ces aides. « Une formation à destination d'une personne sourde sera compensée pour qu'un interprète en langue des signes l'accompagne durant cette période », explique-t-elle.

Enfin, l'apprentissage et l'alternance sont aussi encouragés pour l'intégration des jeunes handicapés. Les aides vont de 1500 à 9000€. « Ce peut être un levier à l'embauche, le chemin vers un CDI », assure Audrey Sénépart. Dans ce cas, une aide supplémentaire comprise entre 1000 et 4000€ pourra être allouée. ■

DES COMPÉTENCES  
AVANT TOUT



Créé en 1989 et filiale à 100% de BNP Paribas, Arval est le spécialiste de la location longue durée de véhicules d'entreprise. Arval propose à ses clients - professionnels, PME et grands groupes internationaux - des solutions dédiées visant à optimiser la mobilité de leurs collaborateurs et à externaliser les risques liés à la gestion de leur flotte automobile. Conseil d'expert et qualité de service, qui constituent les fondements de la promesse de marque d'Arval, sont délivrés dans 25 pays par plus de 4 000 collaborateurs, et dans 14 autres pays grâce à son réseau de partenaires.

### ARVAL : un engagement fort dans l'intégration des travailleurs en situation de handicap.

Depuis 2007, Arval s'est engagé en créant une **Mission Handicap** afin d'accentuer sa politique en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap. Arval a pour objectif de rester fidèle à ses valeurs qui sont la réactivité, l'engagement, le respect, l'ambition et la créativité.

C'est pourquoi, la société se donne les moyens de réaliser ce projet en menant à bien différentes actions comme **le recrutement, l'accompagnement et l'adaptation** des postes de travail.

Aujourd'hui, des collaborateurs en situation de handicap sont intégrés dans leurs équipes et impliqués dans leurs missions quotidiennes.

Rejoignez-nous en postulant sur [arval-273516@cvmail.com](mailto:arval-273516@cvmail.com)



Diversidées & Solutions



ARVAL  
BNP PARIBAS GROUP | Just drive\*

arval.fr

\*Circulaire. Tout simplement

**STATUT** Etre reconnu travailleur handicapé peut ouvrir des portes, mais aussi en fermer

# A quoi sert concrètement la RQTH ?

Sylvie Laidet

**P**as obligatoire, la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) présente pourtant différents bénéfices pour les personnes concernées. Outre une reconnaissance administrative, cette démarche personnelle et volontaire auprès des maisons départementales des personnes handicapées permet d'obtenir une compensation de son handicap au boulot.

« Elle passe notamment par l'aménagement des postes et du temps de travail permettant ainsi au salarié de moins souffrir et/ou de rester performant au travail », explique Laurent

**« Si le handicap est invisible, être RQTH peut rester inconnu de vos collègues. »**

Laurent Ryckelynck

Ryckelynck, fondateur de Handi-partage et animateur du programme RITHa. Pour les postulants, notamment les plus diplômés (à partir de bac+3), c'est aussi un sésame à l'embauche. « A compétences et diplômes équivalents, ces candidats sont accueillis à bras plus ouverts par les employeurs qui dopent ainsi leur taux d'emploi de personnes handicapées », ajoute-t-il. Pourtant, les salariés en situation de handicap hésitent à franchir le pas. « Certains craignent d'être stigmatisés et/ou freinés dans leur carrière. Ils re-



Les aides pour les personnes en situation de handicap ne se réduisent pas à une carte de stationnement.

doutent aussi le changement de comportement de leur manager et collègues », souligne-t-il.

## Une situation ambivalente

Bien qu'interdite par la loi, la discrimination pour état de santé ou handicap représente malgré tout un quart des réclamations en lien avec l'emploi re-

çues par le Défenseur des droits (bilan à la fin 2013).

Pour contourner ces éventuels obstacles, sachez que vous n'êtes pas obligé de faire la publicité de votre RQTH dans l'entreprise. « En informer les RH et/ou la mission handicap suffit. Si le handicap est invisible, cela peut rester inconnu des autres salariés », argumente Laurent

Ryckelynck. Plus la démarche sera entreprise en amont, c'est-à-dire avant que le handicap ne gêne directement votre pratique professionnelle, plus vous gagnerez en sérénité pour la mener à bien. Pour vous convaincre ou au contraire vous dissuader de demander une RQTH, interrogez les autres salariés handicapés ayant déjà obtenu ce statut. ■

## « La RQTH, c'est reconnaître que l'on est différent »

**Anthony Vallez**

Gérant associé  
d'un garage  
Citroën



Anthony Vallez

**A quelle occasion avez-vous entrepris une demande de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé ?**

En 2010, j'étais directeur d'une agence Securitas de 200 personnes. Je souffrais alors d'une spondylarthrite ankylosante, une maladie inflammatoire articulaire chronique qui se manifeste par des crises ponctuelles douloureuses dans les cervicales et le bas du dos. A raison de plus de 50 000 km parcourus en voiture chaque année pour mon boulot, ajoutés aux heures passées

au travail, j'avais vraiment besoin d'un siège de bureau adapté.

### Est-ce une démarche compliquée ?

Administrativement, ce fut assez simple. La demande se fait auprès de la maison départementale des personnes handicapées. J'ai dû remplir un dossier, rédiger une lettre de motivation et fournir des documents médicaux.

### Et psychologiquement ?

C'est dur car c'est reconnaître que l'on est handicapé, que l'on est différent des autres et que l'on a des faiblesses. De plus, le courrier confirmant ma RQTH mentionnait que j'aurais désormais davantage de difficultés à obtenir ou à conserver un emploi. Imaginez la double claque ! On a un nouveau statut et on insiste sur le fait que, potentielle-

ment, on peut devenir demandeur d'emploi. C'est très maladroit. Idem pour le renouvellement de la RQTH tous les cinq ans : on a l'impression de passer un contrôle technique.

### A quoi vous a servi cette RQTH ?

Grâce à cette reconnaissance, j'ai bénéficié d'un aménagement de mon poste de travail. Après la visite d'un ergonome qui a observé ma façon de travailler et a pris mes mensurations, on m'a proposé un fauteuil de bureau adapté à mon handicap. Le coût, environ 1600 €, a été pris en charge par mon employeur de l'époque et l'Agefiph. Outre le bienfait pour ma santé, je souhaitais aussi que ma démarche serve d'exemple en interne. Je voulais montrer que, handicapé ou pas, on était tous sur un pied d'égalité. ■

S.L.

## Au moins 6% d'handicapés

**Ce texte de 2005 vise à garantir l'égalité des droits et des chances,** la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle assure ainsi à chacun la possibilité de choisir son projet de vie.

En matière d'emploi, la loi handicap impose aux établissements privés et publics de plus de 20 salariés d'employer au moins 6% d'handicapés. Si l'entreprise ne s'y tient pas, elle sera redevable d'une contribution financière qui devra être versée à l'Agefiph. Elle a également entériné la création des maisons départementales des personnes handicapées censées être un guichet unique pour les 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

**HANDICAP** Différentes initiatives existent pour rendre l'enseignement supérieur plus accessible

# Vers une inclusion à tous les niveaux

Constance Daulon

**S**i le nombre d'étudiants en situation de handicap a remarquablement augmenté (13 382 en 2012 contre 5 230 en 1998, selon Handi U), les associations et entreprises continuent de se mobiliser pour qu'ils accèdent à l'enseignement supérieur.

« 80 % des personnes handicapées ont un niveau inférieur au bac », rappelle Christian Grapin, directeur de Tremplin. L'association met en relation des jeunes en situation de handicap et des entreprises afin de les aider dans leur recherche de formation, de stage, d'alternance ou encore de premier emploi.

**« Il faut casser l'idée qu'ils ne peuvent pas accéder aux études supérieures. »**

Yolaine Drouilly

Pour son directeur, « un jeune en situation de handicap est d'abord confronté à la barrière du diplôme, il faut montrer que c'est possible ».

Même constat pour Yolaine Drouilly, déléguée générale de Passerelle (concours commun aux grandes écoles de management) : « il faut casser l'idée qu'ils ne peuvent pas accéder aux études supérieures ». Ainsi, l'association a mis en place un dispositif handicap pour le concours qui est aussi accessible pendant les études et veut « informer dès la terminale des possibilités qui existent ».



Nicolas Darphin

Des ateliers de sensibilisation à l'université Paris-Est Créteil lors des journées Handivalides l'année dernière.

Avec le soutien d'entreprises, « des dossiers d'étudiants sont soumis à une commission qui finance par exemple un preneur de notes ou des claviers adaptés », explique Yolaine Drouilly.

## Créer une culture

L'accès aux études ne passe cependant pas que par l'aménagement matériel.

« Ce n'est pas que l'accessibilité aux bâtiments, c'est aussi la vie étudiante », estime Emilie Ouchet de l'association Starting-Block qui organise la campagne Handivalides jusqu'au 30 avril. Une charte pour inclure les étudiants handicapés est ainsi proposée aux associations étudiantes. L'association aimerait que les politiques du handicap

se dirigent plutôt vers une inclusion des étudiants et pas seulement une intégration. « Il faut ancrer une culture handicap notamment grâce à des formations dans les cursus », affirme Emilie Ouchet. Avant d'ajouter : « Les personnes handicapées doivent être prises en compte comme n'importe quel étudiant. » ■

## « Lutter contre l'autocensure »

Olivier

Pontreau

Responsable

Handicap à la CGE



ADB for ever

**Qu'est-ce qui a changé depuis que la conférence des grandes écoles a signé la charte en 2008 ?**

Nous avons des référents dans presque toutes les écoles qui l'ont signée. Ils se réunissent tous les deux mois pour partager leurs bonnes pratiques. Ce réseau vit beaucoup plus qu'au début et cela nous permet d'échanger nos idées.

**Avez-vous mis en place d'autres actions depuis ?**

Le tutorat entre les étudiants et des lycéens en situation de handicap s'est

généralisé depuis trois ans. Intitulé « PHARES », il permet de lutter contre l'autocensure et de sensibiliser les étudiants car ils seront confrontés au handicap dans leur vie professionnelle.

**Quels sont les obstacles que vous rencontrez pour développer la charte ?**

Les concours ne sont pas tous adaptés aux étudiants en situation de handicap. Il y a un manque de sensibilisation car l'accès des personnes handicapées ne se résume pas à un ordinateur adapté. Il existe toujours un problème d'image.

**Quel sont les projets de la conférence à propos du handicap ?**

Il faut consolider le rôle des référents et sensibiliser les directions des écoles. Et nous devons aussi trouver des financements supplémentaires. ■

## ASSOCIATIONS

### Le fort potentiel du bénévolat

« Conforter les parcours d'études des jeunes en situation de handicap », tel est l'objectif de la Fédération étudiante pour une dynamique études et emplois avec un handicap (Fédéeh), selon son responsable de la vie étudiante et de l'insertion professionnelle, Marc Sprunk. Elle rassemble des bénévoles, issus d'une quarantaine d'associations étudiantes dédiées au handicap et de jeunes diplômés handicapés. Grâce à ce réseau, la Fédéeh souhaite que ces jeunes puissent « choisir en toute autonomie un projet de vie ». Pour cela, la fédération s'occupe de développer le programme de tutorat « PHARES » entre étudiants et lycéens. Elle travaille aussi sur la vie sociale en associant étudiants han-

dicapés et valides lors des « Sports en solidaire ». Des bourses financées par des entreprises sont également organisées pour les étudiants. « Cela permet de lever les freins financiers que rencontrent certains jeunes », explique Marc Sprunk. Quant à l'accession à l'emploi, la Fédéeh coordonne des parrainages entre étudiants pour faciliter les démarches administratives. Pour le responsable, « ils sont démotivés après plusieurs refus, nous voulons éviter le décrochage ». Mais si la fédération est présente dans tous les domaines, « il va encore falloir travailler longtemps pour qu'ils aient la même vie étudiante bien qu'il y ait un mouvement d'ensemble. » ■

**HANDICAP** Cap sur la double vision promue par le Free Handi'se Trophy

# Se jouer des préjugés

Clara Carlesimo

Les Eclaireurs d'EDF, les Bank'able de BNP Paribas ou encore les Accor'ruptibles s'apprêtent à participer au Free Handi'se Trophy (FHT). Le 23 mai prochain, ils feront partie des 21 équipes composées de deux binômes handi-valides à s'élancer de Clermont-Ferrand. L'objectif pour les salariés des entreprises et collectivités locales engagées ? Parcourir 682 kilomètres pour rejoindre Toulouse, en tandem couché et canoë. Pour sa 3e édition, le FHT a lancé le jeu « double vision ». Disponible en ligne pour onze semaines, il mobilise les salariés autour des équipes en lice et teste, de façon ludique, leur vision du handicap. Une mission hebdomadaire rapporte jusqu'à 50 points en cas de bonne réponse. Le classement final des joueurs déterminera l'ordre des dossards des équipes, « Ce jeu permet aussi aux familles et amis de jouer afin de ne plus être frustrés de ne pas pouvoir supporter leurs proches » explique Florence Beaune,



Sylvain Courros

**Dans l'effort, valides et personnes à mobilité réduite sont à égalité.**

créatrice du FHT. De quoi créer « une vraie dynamique et accroître la mobilisation » avant le début de la course.

### Dédramatiser le handicap

« Dès le lancement du jeu, la nouvelle a fait le tour de l'entreprise », lance fièrement Sébastien, analyste programmeur de l'équipe CGI'Time. A

l'image de l'esprit joyeux et optimiste du raid, le jeu adopte un ton décalé. Cette « dédramatisation » est chère à Florence Beaune qui précise qu'« avec de l'humour, on peut faire passer beaucoup de choses. Les handicapés pratiquent beaucoup l'autodérision. » D'où sa volonté de traiter le handicap sous un aspect « moins conventionnel. » ■

### Sur 20Minutes.fr

Portraits, interviews d'experts, chiffres clé... Toute l'année, retrouvez l'actualité de l'emploi et du handicap sur la plateforme dédiée de 20 Minutes : [www.20minutes.fr/magazine/handicap/](http://www.20minutes.fr/magazine/handicap/).

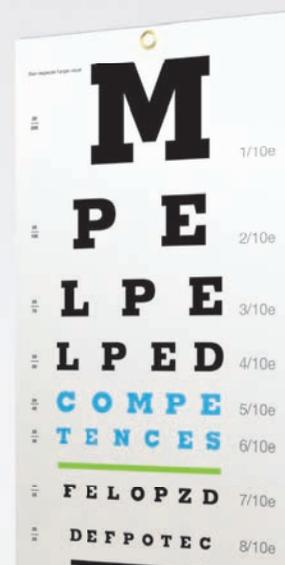
A lire notamment, le parcours de Cédric Mocellin, rendu paraplégique par un accident de ski, qui fait une belle carrière à EDF.

Supplément au journal « 20 Minutes », 4 376 000 lecteurs, 1<sup>er</sup> quotidien français (Audipresse ONE 2012-2013, LNM 15+) 50-52, bd Haussmann, 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)  
 Édité par 20 Minutes France, SAS au capital de 5 743 392 €, RCS Paris 438 049 843  
 Actionnaires : Sofioest, 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  
 Impression : Vincent Imprimeries  
 © 20 Minutes France, 2014.  
 Dépot légal : à parution.  
 N° ISSN : en cours

## 85 % DES HANDICAPS SONT NON VISIBLES. POUR SNCF, 100 % DE VOS COMPÉTENCES SONT VISIBLES.

C'EST POURQUOI NOUS FAISONS CONFIANCE À PLUS DE 6 000 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, DANS TOUS NOS MÉTIERS.



SNCF organise une journée de recrutement mardi 20 mai à Paris, pour ses métiers de l'infrastructure ferroviaire. Inscrivez-vous dès maintenant sur : [http://www.hanploi.com/Hanploi/forum\\_sncf.aspx](http://www.hanploi.com/Hanploi/forum_sncf.aspx)

➔ **SNCF RECRUTE SUR SNCF.COM**

# FORUM ENTREPRISES & HANDICAP

JEUDI 20 MARS 2014, PARVIS DE LA DÉFENSE

En partenariat  
avec



Partenaire  
Média



**PASS POUR L'EMPLOI**  
VOS COMPÉTENCES COMPTENT. PAS LE HANDICAP.

Inscrivez-vous et postulez sur  
[www.passpourlemploi.fr](http://www.passpourlemploi.fr)

DEVELOPPONS ENSEMBLE  
L'ESPRIT D'ÉQUIPE  SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

