

Comprendre - Préface de Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées – Les principales situations de handicap – Résultats de l'étude Emploi Inspirience-Occurrence – p. 2 | **Salon Handicap** : le rendez-vous des entreprises inclusives et des innovations sociales – p. 3 | **Agir** - Réforme de l'emploi des personnes handicapées : ça se précise – p. 4 | **Sous-traiter** - Booster la croissance des EA – p. 6 | **Innovover** - Vive la Tech for good – p. 8 | **Recruter** - Tendances 2019 : l'emploi accompagné – p. 10 | **Accompagner** - Apprentissage inclusif – p. 11 | **Professionaliser** - Le Club Être accompagne le changement – p. 12 | **S'ouvrir** - Médias et handicap : les "invisibles" du PAF – Débat philo : éthique et performance, un handicap réciproque ? – p. 15 | **Échanger** - Interview croisée de dirigeants de LVMH, de Société Générale et d'EY : "Nous inscrire dans la durée" – p. 16 |

SUPPLÉMENT PARTENAIRE

Les Echos

SALON **HANDICAP**
EMPLOI & ACHATS
RESPONSABLES



L'avènement de l'entreprise inclusive

INNOVONS SOCIALEMENT. ACHETONS RESPONSABLE. RECRUTONS TOUS LES TALENTS.

Organisateur pour la 4^e année consécutive du Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables, le Groupe Les Echos-Le Parisien s'est fortement engagé dans la Responsabilité sociale d'entreprise (RSE), la diversité et le handicap. Il a, tout d'abord, participé au mouvement de croissance inclusive du secteur du travail protégé et adapté en la positionnant sur un plan business, avec ses partenaires LVMH, EY et Société Générale. Renforcer l'enjeu Handicap dans la clause sociale des appels d'offres des grands groupes et ETI vis-à-vis des EA et État apparaît par exemple aujourd'hui comme un puissant levier. Ce qui est devenu une nécessité pour faire avancer la cause a permis des améliorations, libéré l'innovation technologique et sociale. Aujourd'hui, nous appliquons cette approche plus globalement à l'emploi des personnes handicapées et fédérons l'ensemble de son écosystème : soit quelque 300 partenaires parmi lesquels employeurs publics et privés, entreprises adaptées, État, start-up, entrepreneurs handicapés, associations, institutions...

L'édition 2019 du Salon arrive à un moment charnière puisqu'en même temps paraîtront les principaux décrets de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui réforment la politique d'emploi des personnes handicapées. La secrétaire d'État Sophie Cluzel et la ministre Muriel Pénicaud vont d'ailleurs visiter le Salon et participer à différents événements de la journée. Il faut dire que cette réforme en cours depuis l'an dernier offre un cadre favorable à cette démarche et à cette volonté d'inclusion et d'innovation, tout en nécessitant de l'information et de la pédagogie pour embarquer tous les acteurs. Le Salon 2019 y contribue grandement à travers une centaine de master

class, conférences, ateliers... Avec la réforme, le gouvernement implique les différents acteurs dans des objectifs ambitieux : embaucher 40 000 personnes en situation de handicap dans les entreprises adaptées, "industrialiser" l'emploi accompagné pour atteindre les 50 000 bénéficiaires...

Le Salon Handicap se prolonge bien au-delà du 28 mai avec plusieurs projets majeurs auxquels il est associé : l'enquête "grande cause handicap" de Make.org, inédite à cette échelle, la réalisation avec nos partenaires de livrables pour booster la croissance des EA et la signature d'un manifeste pour l'emploi des personnes en situation de handicap par les PDG de grands groupes et de start-up. Et puis, pour la deuxième année consécutive, le Groupe Les Echos-Le Parisien s'associe en novembre prochain à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) avec son dispositif clé en main de recrutement et de sensibilisation sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'entreprise aujourd'hui ne peut être qu'inclusive. Dans cette tendance, l'engagement, l'excellence et la solidarité sont des valeurs clés pour consacrer l'objet social de l'entreprise qu'entend lui conférer le gouvernement, instaurer le « positif business », tendre vers une croissance inclusive et répondre à l'exigence forte des nouvelles générations en quête de sens. Visionnaire et définitif, Satya Nadella, président de Microsoft, ne déclarait-il pas à l'occasion du VivaTech 2018 : « Pas d'innovation technologique sans innovation sociale » ?

Xavier Kergall,
directeur général du Salon Handicap,
Groupe Les Echos-Le Parisien



En haut : la politique inclusive des entreprises est un facteur d'attractivité auprès des jeunes générations
Au centre : Xavier Kergall, Christian Sanchez, Sophie Cluzel et Pierre Louette à la soirée de lancement du Salon 2019
En bas : plus de 4 000 visiteurs sont attendus pour cette 4^e édition du Salon Handicap



938 000
personnes handicapées
dans l'emploi

513 500
demandeurs d'emploi
en situation de handicap



3,5 %
de taux d'emploi direct
dans le secteur privé

5,6 %
de taux d'emploi légal
dans le secteur public



40 000
embauches en entreprise
adaptée espérées d'ici à 2022

100 000
emplois supplémentaires
dans le nouveau périmètre
défini par la réforme de l'emploi

Quelles sont les principales situations de handicap ?

Depuis la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la définition du handicap s'est élargie à des situations dépassant le traditionnel handicap moteur, sensoriel ou mental. 12 millions de personnes en France seraient ainsi aujourd'hui concernées. Elles seraient 80 millions en Europe et un milliard dans le monde.



Le handicap moteur

Concerne les personnes atteintes de troubles de la dextérité, de paralysie... Un handicap moteur recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité. Les causes peuvent être très variées : maladie acquise ou génétique, malformation congénitale, traumatisme dû à un accident, vieillissement...



Le handicap visuel

Concerne les personnes aveugles, malvoyantes, mais également les personnes atteintes d'affections oculaires, de daltonisme... Les causes peuvent être des maladies comme la cataracte (opacification d'une lentille interne), le glaucome (touchant le nerf optique) ou des maladies héréditaires.



Le handicap auditif

Concerne les personnes sourdes, mais également les personnes atteintes de déficiences auditives, d'acouphènes... Il s'agit d'un état pathologique caractérisé par une perte partielle ou totale du sens de l'ouïe. Ce handicap peut être présent dès la naissance ou acquis durant la vie

de la personne. Les causes de la surdité peuvent être génétiques, virales ou parasitaires (pendant la grossesse), dues à des maladies comme la méningite, à une ototoxicité médicamenteuse, accidentelles ou à un traumatisme sonore.



Le handicap psychique

Concerne les personnes atteintes de psychoses, et en particulier de schizophrénie, bipolarité, troubles de la personnalité, certains troubles névrotiques... Le handicap psychique se distingue du handicap mental. Le handicap psychique apparaît souvent à l'âge adulte. Les capacités intellectuelles sont indemnes et peuvent évoluer de manière satisfaisante. C'est la possibilité de les utiliser qui est déficiente.



La déficience mentale

Concerne les personnes atteintes de polyhandicap, du syndrome de l'X fragile... Le handicap mental est un arrêt du développement mental ou un développement mental incomplet, caractérisé par une insuffisance des facultés et du niveau global d'intelligence, notamment au niveau des fonctions cognitives, du langage, de la motricité et des performances sociales.



L'autisme

Longtemps classé dans le handicap psychique ou la déficience mentale, l'autisme occupe aujourd'hui une place à part, à la suite de récents progrès dans la recherche et dans la prise en charge. Même si certaines personnes en situation d'autisme présentent des problèmes de développement mental et/ou cognitif, d'autres, autistes Asperger, dits de "haut niveau", bien que confrontés à des problèmes de relations sociales, présentent un niveau global d'intelligence normal, voire parfois supérieur à la moyenne.



Les maladies chroniques invalidantes (MCI)

Toutes les maladies respiratoires, digestives, cardiovasculaires, insuffisances parasitaires, ou infectieuses (liées au diabète, au sida, au cancer...), insuffisance rénale chronique, sclérose en plaques... Les MCI peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Ces maladies sont nombreuses et entraînent des problèmes de santé et des incapacités nécessitant une prise en charge chronique ou pendant une période de plusieurs années. Ce sont des maladies évolutives, souvent partiellement invalidantes et susceptibles de complications.

PRÉFACE DE SOPHIE CLUZEL

Mobilisation nationale

Le Salon Handicap des Echos est un rendez-vous capital, au cœur des travaux du gouvernement et de ses partenaires pour favoriser l'émergence de l'entreprise inclusive. Pour la première fois, nous serons présents afin de rencontrer tous les acteurs engagés dans une démarche de responsabilité sociale d'entreprise et d'échanger avec eux sur la réforme de l'emploi des personnes handicapées.

La première séquence de cette réforme, transposée dans plusieurs décrets tirés de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et dont les premiers changements interviendront au 1^{er} janvier 2020, dessine déjà les contours de l'entreprise inclusive : incitation à l'emploi direct et à la valorisation de la sous-traitance avec les entreprises adaptées et les Ésat, maintien du taux d'emploi légal à 6% avec la possibilité de le réinterroger tous les cinq ans, simplification de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, obligation de nomination d'un référent Handicap dans les CFA et les entreprises de plus de 250 salariés, etc. Le 10 mai dernier, plusieurs acteurs majeurs de l'insertion professionnelle, impliqués dans la concertation, m'ont restitué leurs travaux menés dans le cadre de la deuxième séquence de cette réforme, consacrée à l'offre de services. Il s'agit avant tout d'en améliorer l'accès et de mieux



Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées

articuler les dispositifs spécifiques et de droit commun en les organisant au plus près des territoires. Le changement d'échelle de l'Emploi accompagné et la mise en place d'une plateforme numérique "emploi et handicap" ressortent également comme des leviers stratégiques.

La 2^e édition du DuoDay, le 16 mai dernier, a témoigné de cette mobilisation nationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap. 12 854 d'entre elles y ont participé, soit cinq fois plus qu'en 2018. Grâce à une méthode inédite de coconstruction avec les acteurs de l'emploi dans les territoires, le gouvernement reste plus que jamais mobilisé pour changer le quotidien des personnes handicapées, la priorité du quinquennat.



Handi-ready, et si nous mettions le numérique au service de l'innovation sociale ?

Agissons pour notre monde numérique

L'innovation technologique est le pilier de notre réussite. Les talents, la diversité et l'engagement de nos équipes en sont les fondements.

Handi-ready synthétise notre capacité à penser de nouvelles organisations, partenariats et offres techniques adaptées aux enjeux d'inclusion d'aujourd'hui et de demain. **En intégrant le secteur adapté et protégé dans nos solutions de prestation informatique**, nous créons pour chacun de nos clients une démarche spécifique, innovante et solidaire.



www.lahanditech.fr



www.cgi.fr

Étude Inspirience - Occurrence Emploi 2019

Réalisée par le cabinet Occurrence pour l'agence de communication entreprise adaptée Inspirience, cette étude est la première quantitative sur le handicap et l'emploi menée auprès des personnes handicapées elles-mêmes. Elle leur donne la parole pour recueillir leurs ressentis, leur perception et leurs attentes professionnelles. « Les résultats tordent le cou aux stéréotypes communément véhiculés sur ces collaborateurs. Ils pourraient servir de socle à toute politique handicap incarnant un vrai projet sociétal d'entreprise », déclare Grégoire Decaux, fondateur et directeur général d'Inspirience.

HANDICAP ET EMPLOI

La révolution de l'inclusion est en marche, mais il reste encore beaucoup à faire pour que le handicap s'impose enfin comme grande cause RSE pour l'entreprise.

Des résultats positifs sur l'inclusion et l'intégration

2/3

des répondants en emploi jugent leur intégration professionnelle **facile** ou **très facile**

86%

se sentent **intégrés** comme n'importe quel collègue

80%

sont **reconnus** pour leurs compétences

Mais encore du chemin à parcourir

2/3

des répondants estiment ne **pas** être **accompagnés** dans leur carrière

Le **management** est la compétence la moins développée par près de

1/3

des répondants

Un vrai écart d'engagement...

2/3

des répondants se disent **engagés** dans leur travail...

MAIS

1/3

seulement perçoivent un **fort engagement** de leur entreprise pour leur intégration



Des leviers pour améliorer le bien-être au travail

30%

citent la **formation** comme levier principal

ET

22%

la **sensibilisation** de leur environnement proche

Étude administrée en ligne en avril 2019 auprès de 895 personnes habitant en France métropolitaine âgées de 18 à 65 ans appartenant aux catégories socio-professionnelles Cadre ou profession intellectuelle supérieure / Profession intermédiaire / Employé / Ouvrier / Retraité / Demandeur d'emploi ; ayant répondu « oui » à la question « Êtes-vous en situation de handicap ? » et « Avez-vous déjà exercé une activité professionnelle salariée ? » pour les retraités et les demandeurs d'emploi.



Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables : le rendez-vous "entreprises inclusives et innovations sociales"

TROIS QUESTIONS À... SOPHIE ROUXEL



Sophie Rouxel, commissaire général du Salon Handicap

Quelle couleur a cette 4^e édition du Salon Handicap ?

Sans doute celle de la continuité avec un certain aboutissement puisque nous sommes le seul salon qui aujourd'hui couvre tous les volets du handicap en entreprise : sensibilisation, recrutement, maintien dans l'emploi, recours au secteur protégé et adapté (STPA) et innovations. Mais aussi celle du changement, avec un contexte réglementaire de l'emploi des personnes en situation de handicap complètement chamboulé. C'est pourquoi cette 4^e édition se positionne sur la réforme en cours afin de permettre à l'écosystème de connaître ses impacts et d'identifier ses opportunités.

La présence des deux ministres concernés avec pour la première fois un stand dévolu au gouvernement en est une autre illustration.

Quelles en sont les nouveautés ?

Au niveau du produit salon, je mettrai en avant la mobilisation inédite de toutes les fonctions des entreprises avec des parcours métiers ouverts aux directions juridiques, financières, commerciales... Nous leur avons dédié une conférence, tout comme nous l'avons fait pour les ressources humaines, le STPA, les Missions Handicap et les instances représentatives du personnel. Nous proposons également de nouvelles animations comme par exemple un lab des bonnes pratiques de l'intégration en entreprise, un espace accessibilité numérique où les visiteurs pourront notamment diagnostiquer leur site Internet ou encore des consultations individuelles dédiées aux solutions de recrutement.

Le Salon, ce sont aussi des événements ?

En effet, à côté de l'exposition, des conférences, des ateliers, des parcours métiers, des speed meetings, des consultations individuelles, des pitches et trophées innovation, le Salon est aussi pour nos partenaires, une place publique où naissent, se signent et se construisent des projets. Ainsi, à l'issue de la master class sur la croissance des entreprises adaptées organisée avec l'Unea, l'APF et l'Unapei, les ministres Sophie Cluzel et Muriel Pénicaud iront à la rencontre de PME et ETI pour découvrir des engagements possibles et des initiatives exemplaires. Le Salon marquera également le lancement de la grande cause handicap avec Make.org et d'un dispositif pour la prochaine Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Enfin, nous allons mobiliser les patrons d'entreprise et de start-up présents sur le Salon pour la signature d'un manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées.

Infos pratiques

Où ? Mardi 28 mai 2019, de 8 h 30 à 19 h

Quand ? Palais des Congrès - 2, place de la Porte-Maillot - 75017 Paris

Programme complet et inscription sur www.salonhandicap.com

150 entreprises adaptées, Ésat et travailleurs indépendants handicapés répartis en 14 pôles d'activités

70 conférences et ateliers organisés en 3 cycles

13 parcours métiers pour les directions d'entreprise

15 projets pour les Trophées Innovation et Start-up

500 experts mobilisés

« Nous remercions les membres du Comité Scientifique pour leur contribution à l'élaboration du programme »

Directeur : Olivier THÉOPHILE - LVMH

Christine AUCLAIR • Gilles BARBIER • Chaouki BENAMOUR • Stéphanie BOHAIN • Clarisse BREYNAERT-MAUVAGE • Laure BRUERE-DAWSON • Isabelle CHANDLER • Denis CHARRIER • Véronique COVIN • Ya-Fang de MOYA • Martin de NEUVILLE • Hugues DEFOY • Céline DELCROIX • Marc DESJARDINS • Magali FABRE • Valérie FANGET • Cyril GAYSSOT • Maya HAGEGE • Jérémy KREINS • Blandine LANGLOIS • Christel MARIVIN • Farid MAROUANI • François MARTINEZ • Marie-Anne MONTCHAMP • Christophe MORIN • Sylvie NOEL • Arnaud PASCAL • Emmanuel PERRET • Morgan RECKEL • Sandrine ROY • Carole SAVOYE • Marie TAN • Guy TISSERANT • Marie-Aude TORRES MAGUEDANO • Serge WIDAWSKI

ÉVÉNEMENT

Lancement de la grande cause

Une grande consultation "Comment agir pour donner une vraie place aux personnes handicapées dans notre société ?" est lancée par Make.org, "accélérateur d'intérêt général", en partenariat avec le Salon Handicap des Echos et à l'occasion de celui-ci. Cette grande cause rassemble également une trentaine d'autres acteurs de la société civile : associations, institutions, entreprises et médias autour de l'objectif d'engager 500 000 Français à formuler des propositions sur ce sujet à

travers les réseaux sociaux et les médias. Dans un deuxième temps, ces acteurs vont mobiliser leurs forces (réseaux, bénévoles, salariés...) pour transformer les propositions les plus plébiscitées en actions concrètes.

Tout l'écosystème sera invité à impliquer le grand public dans ce projet participatif de trois ans qui débutera par une consultation auprès de 10 millions de personnes. La restitution de cette grande consultation, programmée en septembre

prochain, se poursuivra par des ateliers professionnels entre les différents acteurs pour engager la transformation. Le bilan de ces ateliers aura lieu lors de la Journée internationale des personnes handicapées le 3 décembre 2019 et le plan d'action sera annoncé le 2 avril 2020, Journée internationale de l'autisme. Une dizaine d'actions d'ampleur nationale devraient être incubées, financées et mises en œuvre au bénéfice des personnes en situation de handicap d'ici à 2022.

TRIBUNE D'OLIVIER THÉOPHILE - LVMH

Un engagement mondial

Initié en France, l'engagement de LVMH en faveur de l'insertion des personnes handicapées se déploie à l'échelle mondiale, notamment dans l'emploi direct.

LVMH s'engage en faveur de la prévention des discriminations et de l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi et plus largement dans la société. Cet engagement a vocation à être déployé dans toutes les maisons mais aussi dans toutes les implantations du Groupe dans le monde. Il leur revient d'intégrer cette valeur forte, de la traduire et de la concrétiser en fonction des différents contextes locaux. Plusieurs actions ont ainsi été conduites. À titre d'exemple, en 2018, un plan de recrutement volontariste pour 100 personnes en situation de handicap a été mis en œuvre au centre de distribution d'Olive Branch de Sephora aux États-Unis. En Italie, LVMH soutient activement deux associations œuvrant à l'insertion sociale et professionnelle de personnes atteintes du syndrome de Down.



Olivier Théophile, directeur RSE de LVMH

faire se rencontrer les Ésat et EA et les donneurs d'ordre, qu'a germé, avec Société Générale et EY, l'idée d'un Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables national. Aujourd'hui, notre engagement en faveur du STPA se traduit par une progression annuelle d'environ 10 % du chiffre d'affaires confié au STPA depuis la 1^{re} édition du Salon en 2016. Cette progression est le fruit d'actions de sensibilisation et de formations en interne permettant de le faire connaître et de valoriser sa valeur ajoutée sociale. L'emploi direct est également un

enjeu clé pour LVMH qui souhaite continuer à progresser dans ce domaine. Pour y parvenir, le Groupe forme tous ses recruteurs à la non-discrimination. Le Groupe accentue aussi ses efforts d'accès à la formation des personnes handicapées. Ainsi, l'Institut des métiers de l'excellence a-t-il pour objectif de recruter davantage de personnes handicapées pour les former aux métiers de l'artisanat et de la vente, tout comme son dispositif EXCELLhanCE. Nous invitons d'ailleurs les personnes handicapées à se rendre début 2020 au village de l'Institut pour y découvrir les métiers, les maisons et rencontrer les managers et recruteurs. En parallèle, nous poursuivons nos efforts pour développer une culture inclusive qui permette à chacun d'exprimer pleinement son potentiel.

Le rôle social du STPA

Pour LVMH, le secteur du travail protégé et adapté (STPA) constitue une opportunité d'intégration professionnelle pour les personnes handicapées éloignées de l'emploi. Son rôle social est très important à nos yeux et il a une très grande utilité à condition d'une porosité forte avec le secteur ordinaire. C'est d'ailleurs à partir d'une initiative interne à LVMH, repérée par Les Echos Solution, de

LA PAROLE À... VALÉRIE FANGET - SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

« Une expertise partagée »

Société Générale est engagée auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA) depuis les débuts de la Mission Handicap, il y a plus de dix ans. Une personne référente au sein de la Mission Handicap est chargée de garantir des synergies entre la direction des Achats, les Ésat et entreprises adaptées (EA). Les actions qui ont été menées depuis ont généré une progression du chiffre d'affaires, multiplié par six depuis 2007 pour franchir les 6 millions d'euros en 2018 avec, sur les trois dernières années, une évolution de près de 35 %.

Nous avons acquis une connaissance du secteur et une expertise partagée avec les EA et les Ésat qui nous permettent de pouvoir travailler avec la direction des Achats pour identifier les domaines où les entreprises peuvent répondre aux appels d'offres. Cette collaboration a permis par exemple à l'EA CVSI de remporter l'appel d'offres de la pose de vitrophanie du réseau de banque de détail Société Générale face à des entreprises ordinaires ; un autre exemple réussi est le gain par l'EA Recyclea de l'appel d'offres sur le réemploi et le recyclage de nos déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE). Nous avons également mis en place un contrat de cotraitance dans nos restaurants collectifs afin d'intégrer des usagers d'Ésat dans les équipes de restauration. Depuis plusieurs années, nos appels d'offres comportent des critères RSE, dont plusieurs sur le handicap.

Professionalisation

Notre collaboration avec le STPA ne s'arrête pas aux achats responsables. En tant que donneur d'ordres, Société Générale accompagne la professionnalisation du secteur dans un contexte de changement d'échelle. Un partenariat de longue date avec l'Unea a par exemple débouché sur le lancement de l'Observatoire des métiers et des compétences. Celui-ci a permis de cartographier le secteur et les filières existantes et en devenir. Nous sommes également



Valérie Fanget, responsable de la Mission Handicap de Société Générale

aux côtés de Co-savoir pour les soutenir dans le développement d'un outil d'accompagnement de la montée en compétences des personnes en situation de handicap : Wikicap pour les Ésat et e-FormAdapt pour les EA.

Le Salon Handicap a fortement contribué à la sensibilisation et la formation de nos acheteurs, donneurs d'ordres et responsables RH en leur permettant de rencontrer leurs pairs ainsi que les EA et Ésat dans le cadre de parcours personnalisés que nous leur proposons. Chaque année, nous y invitons nos différents lignes métiers qui doivent intégrer cette dimension dans leurs activités et une centaine de collaborateurs Société Générale.

La réforme en cours met l'accent sur l'emploi direct, et nous regardons avec intérêt les expérimentations qui permettront de générer des passerelles fluides et structurées vers nos métiers : CDD Tremplin, EATT... Pour autant, notre volonté d'accompagner le secteur du travail protégé et adapté reste intacte et devra s'adapter aux possibilités qui nous seront offertes au vu des changements législatifs.

Réforme de l'emploi : ça se précise

Au terme d'un an de concertation, la réforme de l'emploi des personnes handicapées accouche de ses premières mesures.

Ces premières mesures trouvent leur cadre dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette loi sur l'apprentissage et la formation professionnelle consacre seize de ses articles à cette réforme, de 66 à 81. Elle maintient le taux légal de 6 %, mais avec une clause de revoyure tous les cinq ans. Elle incite à l'emploi direct en sortant le recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA) du calcul du taux d'emploi, tout en permettant la poursuite de sa déduction financière de la contribution. Elle renforce le cadre d'intervention des entreprises adaptées, prévoit l'accessibilité numérique de toute information publique et demande aux CFA et aux entreprises de plus de 250 salariés de disposer d'un référent Handicap. Dans le prolongement de la redéfinition et de la simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le gouvernement a programmé l'intégration automatisée de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans la Déclaration sociale nominative (DSN) au 1^{er} janvier 2020. À l'heure où ces lignes étaient écrites, la parution des trois principaux décrets (DOETH, modalité de calcul de la contribution et renouvellement unique des accords agréés) étaient annoncés pour la semaine du Salon Handicap.

La suite avec le projet de loi Santé au travail ?

La loi Pacte (Plan pour la croissance et la transformation des entreprises), présentée au lancement de la concertation comme "le deuxième véhicule législatif choisi pour embarquer les autres mesures", n'a finalement pas tenu ce rôle, à l'exception d'un amendement contenant la création d'un label Handicap pour les entreprises.



La priorité de l'emploi réaffirmée par le dernier Comité interministériel du handicap (CIH)

Lancée à la rentrée dernière, la seconde séquence du projet de réforme et de concertation, sur l'offre de services et d'aides financières, s'est achevée le 10 mai dernier avec la restitution des différents groupes de travail. Elle préconise une meilleure articulation territoriale des acteurs de droit commun et des dispositifs spécialisés (Pôle emploi, Cap Emploi, Agefiph et FIPHP...), un changement d'échelle de l'emploi accompagné, une mobilisation nationale sur la formation professionnelle, la création par la Caisse des dépôts et la CNSA d'une plateforme numérique d'informations et de services "Emploi et handicap" pour accompagner les personnes handicapées et les employeurs... Le gouvernement étudie la possibilité d'intégrer les mesures qui nécessiteraient un acte législatif dans le projet de loi Santé au travail annoncé pour cet été.

TRIBUNE DE MALIKA BOUCHEHIOUA - AGEFIPH

Mobiliser les employeurs

Les résultats 2018 de l'Agefiph dévoilés en avril dernier montrent qu'elle a amorcé avec succès sa nouvelle orientation stratégique et respecté ses engagements, en matière de simplification de ses services et aides financières, de soutien d'accessibilité de la formation et de mobilisation du monde économique. L'accompagnement des entreprises par les conseillers Agefiph pour déployer une politique handicap monte en puissance. Celles déjà accompagnées expriment un grand satisfecit sur l'appui apporté. Les conseillers de l'Agefiph



Malika Bouchehioua, présidente de l'Agefiph

animent des projets et coordonnent la construction de dispositifs fins et adaptés aux spécificités de chaque bassin d'emploi au contact quotidien des employeurs, des branches, des acteurs de l'emploi et de la formation. Car ce n'est pas avec des solutions "macro", qui viennent d'en haut, mais davantage en partant des territoires que nous pourrions progresser. Par exemple, l'Agefiph participe à la professionnalisation des référents Handicap, institués dans les entreprises de plus de 250 collaborateurs, avec l'animation d'un réseau de référents Handicap (RRH) qui réalise de la veille, organise des échanges, met à disposition des outils et propose une analyse des principales évolutions réglementaires. L'Agefiph est au cœur de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et de la concertation engagée par le gouvernement pour réformer l'offre de services proposée aux personnes handicapées et aux entreprises. Elle y a d'ailleurs piloté le groupe de travail "Engagement des employeurs". Cette concertation a permis

aux acteurs de se rencontrer, de se mobiliser, de réfléchir ensemble aux solutions et d'innover. L'Agefiph soutient les ambitions portées par Sophie Cluzel comme, par exemple, l'emploi accompagné, ou encore le repositionnement des entreprises adaptées (EA) avec la mise en place de CDD Tremplin et d'entreprises adaptées de travail temporaire. Le changement est important et nécessaire, mais il requiert un accompagnement des entreprises et, notamment, une information sur l'impact de cette réforme sur leur politique d'emploi. D'aucunes s'in-

terrogent sur la mise en place du label Handicap proposé par la loi Pacte. Ce ne doit pas être la solution unique pour valoriser les entreprises qui s'engagent, mais ce label pourrait tout à fait être porté dans le cadre de l'offre de l'Agefiph, avec un caractère non obligatoire, mais en tant que levier RSE incitatif. C'est d'ailleurs le sujet de la conférence organisée par l'Agefiph au Salon Handicap des Echos : "RSE & Handicap : l'entreprise, un acteur majeur pour transformer la société". L'Agefiph accompagne les grandes entreprises qui ont signé un accord agréé au moment où la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel revoit leurs modalités de renouvellement. Elle soutient aussi très activement les TPE-PME et les ETI, qui proposent de nombreuses opportunités d'embauche. C'est pour elles que l'Agefiph entend également exceller. Avec et pour les entreprises, acteurs publics et associations, l'Agefiph développe son expertise et soutient l'innovation pour bâtir ensemble une société plus inclusive.

unea **Fédérer Adapter Professionnaliser**
Union Nationale des Entreprises Adaptées

L'entreprise adaptée, un partenaire économique et stratégique de premier plan !

- Mobiliser** pour l'emploi des personnes en situation de handicap
L'UNEA, un réseau d'entrepreneurs sociaux militants pour une société inclusive.
- Animer** au plus près des territoires les échanges entre toutes les parties prenantes
Un réseau de 30 délégués régionaux et de chargés de mission en métropole comme outre mer. En France, les entreprises adaptées représentent 5 grands secteurs pour 250 métiers.
- Faciliter** les dynamiques économiques entre les entreprises adaptées et les acteurs économiques
Accompagner au quotidien ses adhérents et aussi toutes les entreprises dans leurs politiques RSE.
Sous-traitance, co-traitance, échanges de bonnes pratiques.
- Former**
Une offre de formation pour tous les décideurs et acteurs qui s'engagent à relever le défi de l'emploi de personnes en situation de handicap.
- Anticiper**
Think-and-do Tank : 1 collège d'élus, 1 collège de chercheurs, 1 collège de professionnels et 1 observatoire métiers et compétences
- Partager**
Membre fondateur de European Confederation of Inclusive Enterprises

• www.unea.fr •

INTERVIEW DE VIRGINIE PINSON - AMAZON

« Amazon recrute... »



Virginie Pinson, responsable Diversité et Mission Handicap d'Amazon France

Quelles sont vos attentes pour cette 2^e participation d'Amazon au Salon Handicap des Echos ?

Nous allons nous concentrer sur les achats responsables, avec la visite de nos acheteurs référent Handicap, et notre cabinet conseil Ariane Conseil. Mais en pensant également recrutement, puisque nos partenariats avec les entreprises adaptées et les États sont pour Amazon une voie d'embauche de travailleurs handicapés en CDI.

Amazon recrute-t-il actuellement ?

Amazon est engagé depuis plusieurs années dans une croissance continue de son activité et de ses effectifs. Avec pour conséquence d'augmenter notre assiette d'assujettissement, mais aussi d'offrir des opportunités d'embauches. Après les deux premières années de notre accord Handicap consacrées à la sensibilisation et au maintien dans l'emploi, nous nous concentrons sur le recrutement. L'objectif initial était de recruter un minimum de 1 % du recrutement total. En 2018, nous avons doublé cet objectif. L'ouverture d'ici la fin de l'année de notre nouveau site de Brétigny-sur-Orge, l'un des plus importants d'Amazon France, va générer encore plus d'opportunités. Le recrutement a déjà commencé et est évidemment ouvert aux candidatures des personnes en situation de

handicap. D'autant plus que cet entrepôt Robotics sera ultra-ergonomique et accessible.

Quels sont vos principaux canaux de recrutement ?

Avec environ 100 intérimaires en situation de handicap accueillis chaque année, l'intérim est devenu notre principal vivier. Nous travaillons en partenariat avec les Missions Handicap d'Adesco, de Partenaire et de Proman. En 2018, 25 de ces contrats de travail temporaire ont été transformés en CDI. Mais nous avons aussi des partenariats avec des États et EA qui nous détachent ou mettent à notre disposition une cinquantaine de travailleurs handicapés sur nos différents sites français. Nous comptons en recruter plus de la moitié. Toutes les semaines, les opérationnels, RH et référents Handicap de chaque site se réunissent pour étudier le plan de conversion des personnes handicapées en intérim et en STPA qui peuvent être recrutées.

Une fois recrutées, offrez-vous un accompagnement particulier à ces personnes ?

Et même avant. Nous prenons le temps de bien préparer leur intégration, par exemple en leur proposant en amont du processus de recrutement une visite du site, tout comme nous le faisons avec nos partenaires de Pôle emploi, Cap Emploi... C'est l'occasion pour eux de mieux connaître nos métiers et de se rendre compte de la qualité de l'accueil, des conditions et de l'environnement de travail. En effet, Amazon est très soucieux de la diversité, de la santé et de la qualité de vie au travail de ces collaborateurs. Nous avons par exemple mis en place un programme de soutien psychologique animé par deux éthologues, que nous avons d'ailleurs rencontrés sur le stand Handiréseau du Salon Handicap des Echos 2018. Ils interviennent aujourd'hui régulièrement sur nos sites pour des études de comportement des personnes handicapées volontaires dans leur environnement de travail. Nous avons également lancé un programme d'inclusion des personnes sourdes et malentendantes, avec une initiation à la LSF et l'intervention d'interprètes en présentiel ou en visio-interprétation. Recruter des personnes en situation de handicap, en effet, ne suffit pas, il convient ensuite de bien les intégrer, les accueillir et les accompagner pour ne pas les mettre en échec.

BONNE PRATIQUE - CGI

Cotraitance inclusive

CGI, leader mondial du conseil et des services numériques, pilote à la demande d'EDF deux équipes hotline socialement innovantes, en partenariat avec APF France handicap.

Depuis deux ans, une équipe incluant cinq collaborateurs en situation de handicap assure la hotline informatique aux 5 000 conseillers clientèle d'EDF pour les 24 millions de clients particuliers. Basée dans les locaux de CGI à Amiens, l'équipe gère plus de 17 000 demandes par mois en moyenne. « Avec l'entreprise adaptée de notre partenaire APF France handicap, nous avons bâti une offre dédiée, en cotraitance », explique Cédric Le Poëc, directeur du projet pour CGI. « Les facteurs clés de réussite sont multiples : une volonté explicite d'EDF, formulée dès son appel d'offres, d'ouvrir ses prestations informatiques à des personnes en situation de handicap ; un recrutement sur mesure en partenariat avec Pôle emploi ; des formations adaptées basées sur des contenus sélectionnés par CGI et EDF ; deux équipes parfaitement intégrées qui opèrent comme une seule et unique entité et une coresponsabilité portée par CGI et APF », énumère-t-il. Des référents fonctionnels et techniques ont été désignés aussi bien du côté de CGI que d'APF France handicap pour assurer l'accueil des nouveaux collaborateurs, la formation continue et la rédaction des procédures. « Cela a été une véritable opportunité pour moi d'obtenir un CDI dans cette structure en travaillant sur site avec CGI pour EDF », témoigne Maxime Noël, collaborateur en situation de handicap, devenu l'un de ces référents. « Avec nos collègues, dont la majorité a participé à l'ouverture du service, tout se passe très bien et dans une bonne ambiance, souligne le référent. Ce modèle de cotraitance permet à tout le monde de travailler ensemble et de s'entraider pour trouver des solutions sur un projet commun. »

Satisfaction clients

« Pour CGI, cette expérience est également très enrichissante, tant sur le plan de l'aventure humaine que de la cohésion d'équipe », souligne Cédric Le Poëc. Et pour ne rien gâcher, le taux de satisfaction des utilisateurs du centre de support atteint 90 %. Un pari gagnant pour EDF



dont c'était la première expérience de cotraitance visant l'inclusion de personnes en situation de handicap sur des prestations informatiques. L'énergéticien a d'ailleurs choisi de dupliquer ce modèle dans un deuxième centre de support, celui chargé des utilisateurs d'EDF Production à Lyon. Sept personnes en situation de handicap, également sélectionnées par APF France handicap et CGI, ont intégré l'équipe en janvier 2019. Elles accompagnent désormais au quotidien les agents et les sous-traitants d'EDF travaillant à la production nucléaire qui rencontrent des problèmes sur leurs ordinateurs, téléphones et logiciels. Les mêmes facteurs clés qui ont permis la réussite du projet d'Amiens ont été dupliqués à Lyon.

« C'est une expérience riche d'enseignements que nous souhaitons systématiser auprès de nos clients », précise Jean-Michel Baticle, président Europe de l'Ouest et du Sud de CGI. Un pilier supplémentaire dans l'édifice d'innovation sociale bâti par CGI, après La Handitech, l'offre Handiready, l'école de la chance U'DEV et l'Innovathon que l'entreprise a lancé en janvier sur le thème de la Tech for good.

Bonne pratique à retrouver sur le Salon Handicap en vidéo sur le stand de CGI et dans le cadre d'un atelier marque employeur et cotraitance à 14 h 30.

INTERVIEW D'AUDREY DECONCLOIS - EY

« EY plaide la différence »

Quelle approche dicte-t-elle votre politique handicap : diversité, RSE, santé au travail, SVT... ?

Elle touche un peu à chacun de ces thèmes : nous portons une attention particulière au bien-être et à la qualité de vie au travail de nos collaborateurs, dont ceux en situation de handicap, au même titre que le handicap est inclus dans notre démarche RSE. Notre politique est pilotée par l'équipe Diversité et Inclusion, intégrée à la direction des Ressources humaines (DRH). Cette équipe impulse et anime, mais n'est pas seule à porter le projet. C'est l'affaire de tous, du top management aux collaborateurs. Par de l'information, de la sensibilisation et de la formation, nous essayons de l'infuser afin que chacun contribue à sa mise en œuvre.

Numéro 1 au classement GPTW des entreprises où il fait bon vivre, EY bénéficie-t-elle de la même perception de la part de ses collaborateurs handicapés ?

Nous avons quelques chiffres qui le laissent à penser. En interne, nous réalisons un *global people survey* (enquête de satisfaction interne) dans lequel les répondants en situation de handicap se déclarent plus satisfaits que la moyenne de nos collaborateurs. EY a créé un environnement de travail où la diversité et les profils différents peuvent s'exprimer (70 % de satisfaction sur cette affirmation). Ils donnent ainsi le meilleur d'eux-mêmes, sont plus créatifs et performants. EY ne fait pas de différence entre les différences.

Dans quel cadre menez-vous votre politique handicap ?

Même si nous ne disposons plus de l'autonomie financière liée à la signature d'un accord agréé, nous avons décidé de poursuivre nos efforts et de



Audrey Deconclois, directrice des Ressources humaines d'EY

continuer à progresser sur le sujet, en demandant à nos collaborateurs, associés et partenaires de participer afin de pouvoir faire différemment avec nos moyens actuels. Nous avons conservé les leviers fondamentaux : recrutement, suivi de carrière, formation, sensibilisation et achats au STPA qui, sur les deux dernières

années, ont progressé de 15 % par an.

Comment un groupe comme EY parvient-il à recruter des personnes handicapées ?

C'est un sujet sensible chez nous, où la pratique était de recruter des étudiants avec les mêmes diplômes et sortis des mêmes écoles. Mais ces dernières années, nous avons évolué sur ce sujet en diversifiant les profils de nos candidats et en mettant en place de nouvelles formes de recrutement, dès le niveau Bac+2. Nous avons développé l'alternance dans les métiers de l'audit, du conseil et du droit. Ensuite, nous avons initié un dispositif d'accompagnement d'étudiants des filières de droit en situation de handicap. C'est un projet au long cours, un vrai investissement sur l'avenir pour accompagner la transformation de la filière du droit vers plus d'inclusion. Enfin, depuis trois ans, nous avons intégré dans notre équipe Recrutement une recruteuse dédiée qui, deux jours par semaine, nous propose des candidatures de personnes en situation de handicap répondant aux besoins d'EY et assure un travail de suivi et d'accompagnement auprès des opérationnels. Toutes ces actions ont contribué à la réalisation de 22 recrutements de collaborateurs en situation de handicap ces deux dernières années, un résultat en nette progression.

TRIBUNE DE MARC DESJARDINS - FIPHFP

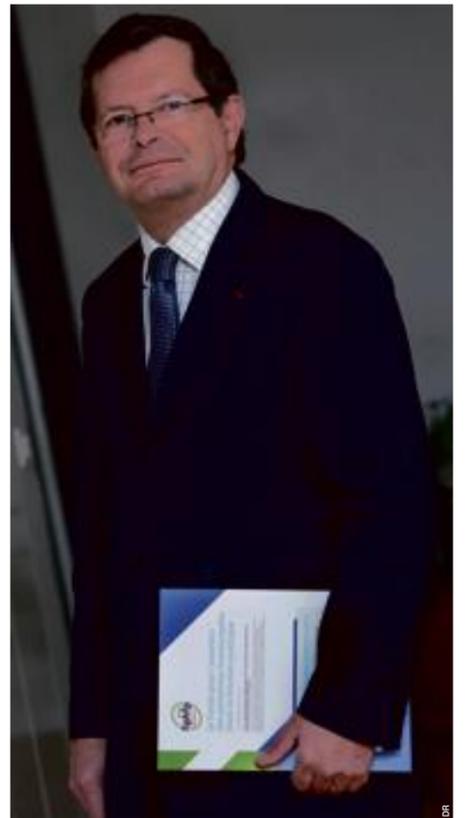
« Pour une formation accessible »

Travailler sur les formations d'aujourd'hui, c'est réussir les recrutements de demain. C'est pourquoi le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPHFP) s'est donné pour principale mission de rendre la formation plus accessible, aussi bien le bâti que la pédagogie, de porter à la connaissance des employeurs et des bénéficiaires les opportunités ainsi offertes, et surtout d'éviter aux personnes en situation de handicap les ruptures entre l'enseignement secondaire et le supérieur, mais aussi entre le supérieur et l'emploi. Le FIPHFP n'intervient pas en remplacement des acteurs de la formation de droit commun, mais en complément et en soutien. En réponse à l'objectif fixé par le Premier ministre d'atteindre 6 % d'apprentis handicapés dans la fonction publique, le fonds a par exemple mis l'accent sur l'apprentissage avec un financement à 80 % du salaire et des charges sociales de la personne handicapée accueillie, sans compter la prise en charge de la formation et de la compensation. Avec un millier d'apprentis, l'apprentissage est devenu depuis l'année dernière la première dépense du FIPHFP, devant les transports et les aménagements de postes. Les statistiques sont encourageantes : 60 % des apprentis handicapés trouvent un emploi à échéance de deux ans après leur contrat en alternance, dont 33 % embauchés directement sur le poste où ils ont effectué leur alternance.

À l'instar des apprentis en situation de handicap, les étudiants handicapés ne représentent aujourd'hui que 1 % de l'effectif. À l'occasion du Salon Handicap des Echos, le FIPHFP va signer une convention avec la Conférence des présidents d'université, en présence des ministres concernés. Ses objectifs : créer du lien entre les universités et les administrations, renforcer l'accompagnement des étudiants handicapés, augmenter le taux d'emploi au sein du personnel des universités, développer la recherche et l'innovation sur la compensation du handicap, former les futurs managers à l'accueil de collaborateurs handicapés.

« La formation au cœur de la réforme »

Le FIPHFP est mobilisé pour contribuer à placer la formation au cœur de la réforme actuelle. Le fonds a piloté le groupe de travail qui y est consacré dans le cadre de la concertation lancée par le gouvernement sur l'offre de services relative à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi à l'intention des employeurs. Il y a par exemple préconisé que les personnes en situation de handicap soient l'un des publics clairement fléchés dans le cadre du Programme investissement compétences (PIC). Il y a également proposé que la fiche de suivi des élèves en situation de handicap mise en place dans certaines régions soit généralisée dans toutes les académies. Dans le cadre du Salon Handicap des Echos, le FIPHFP souhaite porter cette réflexion sur le



Marc Desjardins, directeur du FIPHFP

développement de la formation, de l'apprentissage et de l'enseignement supérieur. En parallèle du village de la Fonction publique, où les visiteurs pourront retrouver des employeurs publics, le fonds anime la conférence "Formation, comment la rendre accessible à tous ?". Les travaux du groupe de travail piloté par le FIPHFP y seront présentés. Patrick Toulmet, haut-commissaire à l'apprentissage, viendra également exposer sa vision de l'accessibilité universelle dans les CFA. Florent Forestier, directeur du pôle enseignement de l'association "#Leplusimportant", élargira le champ de la réflexion en nous indiquant comment le système de formation, initiale et continue, en France doit évoluer pour tendre vers une accessibilité universelle, et Jérôme Gouron, de la Caisse des dépôts, présentera le compte personnel de formation et tout particulièrement les dispositifs qui ont été envisagés afin de le rendre pleinement accessible aux personnes en situation de handicap.

Solidarité active

Accompagnement

Inclusion

Citoyenneté

«vivre ensemble, égaux & différents»

Rejoignez-nous, adhérez, contribuez : www.ladapt.net



Association loi 1901, reconnue d'utilité publique

Booster la croissance des EA

Entre lancement de nouveaux "outils" expérimentaux et annonces de soutiens institutionnels et financiers, les entreprises adaptées (EA) entament leur changement d'échelle.



Sensibilisation au handicap en réalité virtuelle par l'entreprise adaptée agence de communication, BBird

Pour faire face au taux de chômage des personnes en situation de handicap, le gouvernement a engagé une réforme de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Les modalités des employeurs pour remplir leur obligation d'emploi changent. Et de nouvelles mesures ont été lancées pour développer l'emploi dans les entreprises adaptées qui sont selon les termes employés par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, « un exemple reliant performance économique et performance sociale ».

En juillet dernier, la ministre, en compagnie de Sophie Cluzel, la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, APF France handicap, l'Unapei et l'Unea ont signé l'engagement national "Cap vers l'entreprise inclusive". Objectif : créer 40 000 nouveaux emplois dans les entreprises adaptées d'ici 2022.

Pour ce faire, de nouveaux dispositifs expérimentaux ont été introduits par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 : le CDD Tremplin, l'Entreprise adaptée pour travail temporaire (EATT) et l'entreprise pro-inclusive.

Transformation économique

Pour renforcer cette dynamique et soutenir le développement des entreprises adaptées, le gouvernement a annoncé en avril 2019 de nouvelles mesures. Un plan d'investissement compétences (PIC) spécifique aux structures du secteur adapté va être mis

en place pour accompagner les actions de formation des salariés en situation de handicap entrés dans les dispositifs d'accompagnement à la transition professionnelle (CDD Tremplin et EATT). Un prochain comité scientifique sera chargé d'évaluer les impacts de la réforme et plus particulièrement des nouvelles expérimentations. Enfin, un fonds d'accompagnement à la transformation à hauteur de 28 millions d'euros en 2019 sera consacré à l'accompagnement des entreprises dans la mise en place des évolutions de leurs organisations, des expérimentations (CDD Tremplin, EA de travail temporaire) et de leur changement d'échelle. Ce fonds servira également à faciliter la transformation économique et la diversification des activités pour répondre aux besoins économiques des territoires.

Les organisateurs du Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables proposent, avec l'Unea, l'APF et l'Unapei, une master class "Comment booster la croissance des entreprises adaptées" de 9 heures à 11 heures. Des dirigeants d'entreprise adaptée mais aussi des experts y interviennent pour aborder des questions pratiques : comment conquérir de nouveaux clients, développer de nouvelles filières et de nouveaux métiers ou encore expérimenter son changement d'échelle... En clôture de cette master class, Sophie Cluzel et Muriel Pénicaud, ministre du Travail, assisteront à la signature de nouveaux CDD tremplin.

TRIBUNE DE CYRIL GAYSSOT - UNEA

« Créer et saisir toutes les opportunités »



Cyril Gayssot, président de l'Unea

Le Salon Handicap des Echos est l'occasion pour l'Unea de faire la synthèse en mobilisant toutes les parties prenantes du modèle inclusif des entreprises adaptées (EA) autour d'une même ambition pour la France : relever le défi de l'emploi des personnes handicapées.

40 000 mises à l'emploi

Les entrepreneurs sociaux et dirigeants des EA sont sur la ligne de front du défi, avec le soutien et l'appui de toutes les entreprises "classiques" en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est primordial que chacun crée les opportunités de la réforme des entreprises adaptées. L'engagement national "Cap vers l'entreprise inclusive", signé par l'Unea, APF France handicap, l'Unapei, et l'État le 12 juillet 2018, prévoit la création de 40 000 mises à l'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises adaptées d'ici à 2022. Cet engagement réaffirme l'utilité des EA comme entreprises inclusives auprès des personnes en situation de handicap très éloignées de l'emploi et le rôle majeur de leur mission sociale, favoriser la réalisation des projets professionnels des personnes. Cet engagement a permis de réaffirmer le soutien du gouvernement à la compensation des conséquences du handicap tout en libérant les possibles de l'entrepreneuriat social. Conquérir de nouveaux marchés, créer de nouvelles formes d'alliance et

ainsi doubler la taille des entreprises adaptées. Rappelons qu'en moyenne 80 % des recettes des entreprises adaptées viennent de leurs clients. Pas de clients, pas de création d'emplois.

Relocaliser des activités

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de renforcer le recours aux EA sur des bases simplifiées pour leurs clients assujettis à l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Le concours à l'OETH sera désormais en déduction forfaitaire de la contribution financière théorique des entreprises de plus de 20 salariés. Le recours aux entreprises adaptées demeure donc bonifié pour leurs clients en même temps qu'il renforce leur volonté d'affirmer leur responsabilité sociétale économique. La loi met également en place des innovations sociales avec de nouvelles expérimentations :



Signature de l'engagement national le 12 juillet 2018

le CDD Tremplin et les Entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) qui permettent de développer un nouveau métier du placement dans les EA. Ce dispositif vise à accompagner de nouveaux publics en situation de handicap. Désormais, avec tous les entrepreneurs, alliés et partenaires, relevons ensemble le défi français et européen de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Au Salon Handicap des Echos, nous présentons le nouveau décret sur l'OETH et le concept du "On Shore social", pour un nouvel élan de relocalisation de certaines activités en France par les entreprises adaptées. Il y a là des gisements d'emplois, au plus près des territoires. Et tant d'autres innovations sociales et économiques à découvrir. Développons ensemble des activités nouvelles, professionnalisons par la qualification des compétences, et créons les innovations dont notre pays a besoin.

BONNE PRATIQUE - ADRA

« Donner de la valeur aux achats »

Créée en 2002, l'ADRA œuvre à partager les bonnes pratiques au sein des directions Achats et, dans le domaine du recours au secteur du travail protégé et adapté, à développer la chaîne de valeur entre entreprises et prestataires.



Sylvie Noël, présidente de l'ADRA

Pour l'ADRA (Association des directeurs et des responsables des achats), l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi constitue un enjeu très important. Depuis plus de seize ans, avec plus de 120 membres aujourd'hui, issus de tout type d'entreprise, de toutes tailles, du privé comme du public et de tout secteur d'activité, l'association s'est donné pour missions de fédérer les directeurs et responsables des Achats des entreprises ; de promouvoir la fonction Achats auprès des grandes instances économiques, professionnelles, publiques et des établissements d'enseignement supérieur et de collecter, partager et diffuser les meilleures

pratiques de cette fonction. « Elle a pour objectif le partage entre pairs, dans un esprit de bienveillance, d'entraide et d'écoute », complète Sylvie Noël, sa présidente. « Aujourd'hui, nous souhaitons renforcer la valeur des achats. Au-delà du facteur financier, nous voulons montrer que la valeur des achats réside aussi dans le business créé, dans la nature des partenariats noués, dans l'apport des nouvelles technologies, dans l'optimisation des modes de fonctionnement... Toujours dans un souci de sécurisation des fournisseurs », poursuit-elle.

Mieux se connaître

« Nous souhaitons capitaliser les bonnes pratiques en nous appuyant sur la force que représentent les équipes achats et en profitant de l'hétérogénéité et de la complémentarité de nos membres. Pour y parvenir, l'association vient de mettre en place quatre groupes de travail sur la RSE, la digitalisation et l'innovation, l'énergie et les prestations intellectuelles. » Parmi ses enjeux, la RSE, dont l'emploi des personnes handicapées fait partie, est de plus en plus importante pour les entreprises. « Compte tenu des éléments réglementaires et des évolutions concernant le recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA), nous devons échanger des bonnes pratiques, des arguments et actions différents pour mieux travailler ensemble (acheteurs et prestataires), pour convaincre les entreprises que

l'achat de prestations constitue une valeur ajoutée et non une contrainte. Notre rôle est de développer la chaîne de valeur qui profite à la fois aux entreprises satisfaites des prestations rendues et aux prestataires, qui doivent se sentir bien et à l'aise. Nous œuvrons pour que l'achat soit un achat de valeur et non un achat de raison et d'obligation. »

Le partenariat de l'ADRA avec le Salon Handicap des Echos est l'occasion de réaffirmer que l'emploi des personnes handicapées et le recours au STPA sont un enjeu très important. Sur le Salon, l'association est présente lors d'une conférence sur : "Comment sensibiliser et convaincre les prescripteurs d'achats?". Cette présence permettra à l'ADRA, dans un double mouvement, de mieux faire connaître le secteur du travail protégé et adapté et le travail qu'elle peut mener avec ces prestataires aux acheteurs et managers (lever les peurs et les idées reçues), mais également celui des achats. « Nous devons faire de la pédagogie auprès de nos interlocuteurs pour leur rappeler que les acheteurs sont des contributeurs, une force de proposition mais que, dans 99 % des cas, ils ne décident pas des fournisseurs choisis car ils ne portent pas les budgets », estime la présidente. L'ADRA veut jouer pleinement son rôle de chef d'orchestre et de contributeur avec les différents interlocuteurs des achats en faveur du recours au secteur du travail protégé et adapté.

L'intelligence collective pour construire une Société Inclusive !

www.societe-inclusive.org



Chaque échange permet de nourrir la réflexion individuelle et collective.

De l'utopie aux actions concrètes, l'APAJH vous propose un espace partagé pour contribuer à la réflexion, témoigner, diffuser vos pratiques et expériences afin de rendre réel l'accès à tout, pour tous, avec tous !



Et vous, quelles sont les revendications qui vous semblent les plus importantes ? Nous vous invitons à voter sur www.societe-inclusive.org

L'APAJH milite pour une citoyenneté pleine et entière des personnes en situation de handicap au cœur d'une société où l'ensemble des dispositifs sont accessibles à tous dans le respect des souhaits et attentes de chacun.

APAJH
Fédération

INTERVIEW DE DENIS CHARRIER - RÉSEAU GESAT

Un atout pour la marque « Entreprise responsable »



Denis Charrier, directeur général du Réseau Gesat

Que représentent les Ésat et EA pour les entreprises aujourd'hui ?

Parler d'Ésat ou d'EA c'est surtout parler d'un tissu de 2250 prestataires de services positionnés sur plus de 200 filières métiers et représentant autant d'opportunités d'achats responsables pour les entreprises. C'est aussi parler de prestataires en mouvement qui savent se mettre en ordre de marche pour répondre aux nouveaux besoins de leurs clients. Au cours de ces deux dernières années, 87 % des Ésat et EA déclarent avoir réalisé des investissements et 50 % d'entre eux se sont lancés dans une nouvelle activité. Pour résumer, ce sont des partenaires de choix pour toute entreprise ayant la volonté de mener une politique RSE cohérente.

Comment continuer à valoriser ces prestations au moment où la loi avenir professionnel fait évoluer le poids des Ésat et EA dans l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

En tant qu'acteur de la mise en relation économique entre les entreprises privées et publiques et ces 2250 prestataires responsables, le Réseau Gesat encourage non seulement les entreprises à poursuivre leurs collaborations avec leurs prestataires Ésat et EA, mais dans la grande majorité des cas à les développer. En effet, sur le plan purement financier, à partir du 1^{er} janvier 2020 le recours aux Ésat et EA sera

valorisé différemment et viendra en déduction de la contribution. Sur la base des projets de décrets et dans l'attente de leur publication, nous avons réalisé des simulations avec certaines entreprises emblématiques que nous accompagnons. Il s'avère que, pour profiter à plein des plafonds de déductions envisagés, ces entreprises auraient intérêt à multiplier par 2, voire 4 selon les cas, leurs achats auprès des Ésat et EA !

De manière plus générale, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, valorisant en premier lieu l'emploi direct, est une opportunité pour mettre l'accent sur le rôle inclusif des Ésat et des EA. Au quotidien, ils accompagnent et font monter en compétences 150 000 travailleurs handicapés : un savoir-faire dont les entreprises clientes pourraient s'inspirer davantage demain.

Enfin, collaborer avec des Ésat et des EA, c'est aussi une manière de sensibiliser en interne, de briser des idées reçues sur le handicap... bref, de passer à l'action et de recruter !

Le recours aux Ésat et EA se résume-t-il à une obligation légale ?

Au contraire ! Et au Réseau Gesat, nous nous opposons fermement à ce type de raccourci. Il est essentiel que le travail réalisé en Ésat et en EA bénéficie d'une reconnaissance à la hauteur de ses qualités. Je rappelle au besoin que 94 % des clients d'Ésat ou d'EA se disent satisfaits ou très satisfaits des prestations réalisées. Recourir à un prestataire Ésat ou EA, c'est non seulement bénéficier de prestations de qualité, mais c'est aussi choisir de travailler avec des acteurs économiques locaux, dynamiser les territoires (il y a en moyenne un Ésat ou EA pour 16 communes), privilégier le *made in France*. Bien entendu, il s'agit aussi et avant tout de favoriser l'insertion par le travail de personnes qui resteraient très majoritairement éloignées de l'emploi.

On peut donc dire que le prestataire Ésat ou EA, intrinsèquement responsable, répond de manière globale aux objectifs RSE des entreprises. Aujourd'hui, seules 25 % des entreprises valorisent leur engagement avec des Ésat et EA auprès de leurs clients. Or, demain, ces clients seront plus que jamais attentifs à la dimension responsable des produits et services qu'ils consommeront. On ne peut donc que conseiller aux entreprises souhaitant développer leur marque "Entreprise responsable" de faire de leur démarche d'achats auprès des Ésat et des EA un argument commercial.

INTERVIEW DE SERGE WIDAWSKI - APF ENTREPRISES

« Le CDD Tremplin : cap sur l'employabilité »



Serge Widawski, directeur général APF Entreprises, lors de la signature d'un CDD Tremplin en mai 2019 en présence de Muriel Pénicaud, ministre du Travail

Qu'est-ce que le CDD Tremplin ?

Le CDD Tremplin est un dispositif expérimental introduit par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel que soutient APF Entreprises. Nous l'avons appelé de nos vœux, pour compléter l'offre de l'entreprise adaptée classique. Il permet à des personnes en situation de handicap de retrouver de l'employabilité dans le milieu ordinaire en passant par une entreprise adaptée (EA). L'idée est de les accompagner individuellement afin qu'elles retrouvent confiance en elles, après une longue période sans activité professionnelle. Il s'agit aussi de consolider leurs compétences ou de les former à un nouveau métier. Tout cela sous réserve d'avoir trouvé une ingénierie de financement. Ainsi, l'accompagnement du CDD Tremplin, c'est à la fois de la formation et du coaching.

Comment ça marche ? En principe, ce contrat repose sur une relation tripartite entre une entreprise classique, une EA et le candidat. L'entreprise et l'EA vont présélectionner ensemble un candidat. L'EA le recrute, le forme puis place son collaborateur en prestation chez l'entreprise. Dans l'idéal, l'entreprise recrute *in fine* la personne.

À qui s'adresse ce contrat ?

Sur les 500 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap, toute une partie est relativement

qualifiée mais pas suffisamment pour entrer dans le monde ordinaire et trop pour intégrer une EA classique. L'idée du tremplin est de faire monter en compétences ces personnes pour les aider à rebondir et trouver un emploi dans le milieu professionnel ordinaire. Nous nous sommes engagés avec le gouvernement à ce que 30 % des personnes intégrant le dispositif trouvent un emploi durable dans le milieu ordinaire. Fixé dans le projet loi finances 2019, le nombre de CDD Tremplin possibles s'élève à 3 000 en 2019. Ce nombre va augmenter de façon significative chaque année.

Quel avenir imaginez-vous pour ce dispositif ?

Soulignons d'abord qu'APF Entreprises, qui compte 24 établissements, a signé une quarantaine d'emplois Tremplin depuis le début de l'année. Le CDD Tremplin sera testé jusqu'en 2022. À l'issue de cette période, APF Entreprises souhaite que ce dispositif devienne pérenne. Pour autant, nous ne voulons pas que ce modèle devienne le modèle unique des entreprises adaptées. Au contraire, nous pensons que la cohabitation des deux modèles est complémentaire : contrats Tremplin et EA "classique" pour maintenir dans l'emploi les personnes qui n'auraient pas la possibilité d'aller vers l'entreprise classique.

LA PAROLE À... NATHALIE LEROY-DELEVILLE - CNA

Les acheteurs ont un rôle à jouer

Le Conseil national des achats (CNA) participe à la promotion des achats responsables et du rôle des fonctions achats en matière de RSE.



Nathalie Leroy-Deleville, déléguée générale Conseil national des achats (CNA)

Les acheteurs ont un rôle majeur à jouer dans le domaine des achats responsables et plus globalement en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

La RSE, il ne suffit pas d'en parler ou d'être dans une posture d'affichage d'intentions. Il faut agir. De ce point de vue, la fonction achats a les moyens d'œuvrer concrètement en achetant des produits et des services auprès du secteur protégé et adapté (STPA) ou en ayant recours à la délégation de travailleurs intérimaires handicapés auprès d'agences de travail temporaire d'insertion. Les avantages de cette démarche vertueuse

entre donneurs d'ordres et fournisseurs sont nombreux. En plus de participer, directement ou indirectement, à l'emploi des personnes en situation de handicap, cette démarche est génératrice d'impacts positifs sur les individus et les organisations. Elle peut ainsi être source d'innovation. En effet, les ESN (entreprises de services numériques) du STPA participent à l'amélioration de l'accessibilité numérique et elle créent également des coopérations entre développeurs et autistes Asperger. Autre exemple, des groupes font le choix stratégique d'intégrer ou de créer une EA (*make or buy*), procurant ainsi un avantage concurrentiel au sein de leur chaîne de valeur. Par ailleurs, les achats responsables créent du sens et un sentiment d'utilité sociale, si recherchés de nos jours, en particulier par les nouvelles générations. Tout cela concourt à accroître l'attractivité des entreprises engagées dans la RSE.

Démarche vertueuse

Cette démarche d'acheter responsable est d'ores et déjà enclenchée dans les services Achats. Et nous devons la poursuivre. Même si, déjà, certains secteurs, comme la banque et les assurances, ont d'ailleurs atteint un niveau de maturité élevé sur cette question. C'est pourquoi le Conseil national des achats (CNA) participe à la promotion des achats responsables et du rôle des fonctions achats en matière de RSE. Citons par exemple la co-création de la charte "Relations fournisseurs responsables" avec la Médiation des

entreprises, signée par plus de 2 000 entreprises à ce jour, ainsi que du label "Relations fournisseurs et achats responsables".

À l'occasion de ce Salon Handicap, Emploi & Achats responsables, nous animons l'atelier "Démarche RSE et réforme loi handicap : quel rôle pour l'acheteur de demain ?". À nos côtés, la Société Générale, ENGIE, YLC Conseil et AKTISEA partageront leur retour d'expérience sur le sujet. Notre objectif est de lever les idées reçues, montrer l'étendue de l'écosystème du secteur protégé et adapté, que certains acheteurs ne connaissent pas bien encore. Il s'agira également d'expliquer la réforme de la loi handicap, ses enjeux et bénéfices. Les acheteurs doivent se saisir des opportunités offertes par cette loi et ses nouvelles mesures expérimentales. Notamment, les CDD Tremplin vont renforcer le rôle de passerelle vers le milieu ordinaire des EA. Le modèle des EA pro-inclusives, dont l'obligation de taux d'emploi des personnes handicapées est abaissé à 55 %, au lieu de 80 %, va permettre aux EA de recruter de nouvelles compétences et donc favoriser la transmission de compétences entre tous ces profils différents...

Nous sommes engagés dans une démarche vertueuse qui est en train de se construire et qui doit se poursuivre. Une démarche que les métiers des achats ont tout intérêt à rejoindre.

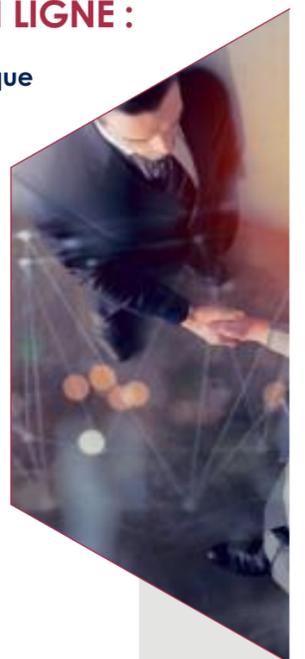
Atelier "Démarche RSE et réforme loi handicap : quel rôle pour l'acheteur de demain ?" à 12 h 30.



AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DES ACHATS SOLIDAIRES

UNE NOUVELLE PLATEFORME DE SERVICES EN LIGNE :

- 1 Un annuaire unique ESAT-EA-TIH
- 2 Une place de marché dynamique et collaborative
- 3 Un sourcing facilité et efficient



Vive la Tech for good

L'innovation élaborée en faveur du bien commun, dite Tech for good, apporte de nouvelles réponses pour les personnes handicapées et constitue un nouvel enjeu pour les entreprises.

Dans un contexte d'effervescence pour la Tech for good (2^e édition du sommet Tech for good, rassemblant plus de 80 acteurs mondiaux du numérique à l'Élysée le 15 mai ; 1^{re} édition de la Tech for good Awards le lendemain), la 4^e édition du salon VivaTech, qui s'est déroulé du 16 au 19 mai dernier à Paris, a encore montré combien l'innovation technologique pouvait conjuguer croissance et influence positive sur la société. De nombreuses innovations de la Tech for good venant en aide aux personnes handicapées y étaient dévoilées. Microsoft présentait l'ensemble de ses solutions permettant la compensation des handicaps (voir ci-dessous). De nombreuses start-up et jeunes entreprises mettaient en valeur leur création. Parmi elles, Feel Object présentait Virtuoz, un plan tactile pour se repérer dans l'espace des établissements recevant du public ; Hoobox Robotics, un fauteuil roulant doté de l'intelligence artificielle pour lui permettre de se déplacer à partir des seules expressions du visage de son occupant ; ou Facil'iti, un service qui adapte les sites Internet partenaires à différents types de handicap.

De VivaTech au Salon Handicap

Dans le cadre du programme Innovation et Start-Up, le Salon Handicap des Echos met à l'honneur 15 innovations conçues au service du bien-être et de l'amélioration du quotidien des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse de produits, de services, d'outils techniques ou technologiques. Pendant le Salon, ces 15 projets participent à un concours de pitch pour remporter l'un des trois prix mis en jeu : celui de l'Innovation 2019 ; le Trophée Agefiph-Emploi et Formation ; le Trophée APF France handicap-Pouvoir d'agir. Pour fédérer, coordonner et promouvoir ces start-up et leurs innovations au service de la compensation



du handicap, l'association Handitech, créée en partenariat avec CGI, a constitué un réseau de 300 start-up à ce jour et lancé la 3^e édition du Handitech Trophy. APF France handicap s'est doté d'un centre d'expertise handicap et nouvelles technologies, l'APF Lab-Le Hub.

La Tech for good a aussi ses plateformes. Mis en ligne en mai 2018, Le Comptoir des Solutions, par exemple, recense les innovations conçues pour les personnes handicapées, qui s'adressent également aux entreprises, start-up, acteurs médico-sociaux et proches. 300 innovations y sont aujourd'hui présentées et en moyenne deux nouvelles sont mises en ligne chaque semaine (www.comptoirdesolutions.org). La Tech for good devient un enjeu important pour de plus en plus d'entreprises. Ainsi, CGI consacre son 2^e Innovathon à ce sujet. Collaborateurs, clients, acteurs et passionnés du domaine sont associés à ce projet et CGI espère que les idées proposées par ses collaborateurs seront à brève échéance proposées à leur client. Résultat à l'issue du hackathon le 13 juin.

TRIBUNE - ONEPOINT

“Égalité et Pluralité”

Onepoint porte haut et fort sa philosophie fondée sur l'ouverture, l'engagement, l'authenticité, le courage et l'élégance. En 2018, nous avons créé la mission “Égalité et Pluralité” avec la volonté de conduire une politique inclusive en faveur de la féminisation des métiers IT, des personnes en situation de handicap, des jeunes diplômés des quartiers populaires... Aux manettes : Loubna Meliane, leader “Égalité et Pluralité”, au profil atypique puisqu'issue du tissu associatif.

Nos enjeux “Égalité et Pluralité” portent sur la construction collective ; la sensibilisation et l'accompagnement ; les témoignages et la visibilité ; et enfin les accords et labellisations.

Pour les incarner, nous avons mis en œuvre neuf groupes de travail, composés de collaborateurs volontaires et portés chacun par des ambassadeurs investis. Nous pensons en effet qu'un projet, une idée, ne se portent pas seuls, ils se nourrissent de la co-construction. Une équipe permet de réunir des expériences, des connaissances, des vécus et des sensibilités différentes. Nous croyons en l'intelligence collective. Cela n'empêche pas d'établir un cadre de travail et des axes stratégiques. C'est pourquoi nous avons, en parallèle, travaillé avec les partenaires sociaux sur notre premier accord d'entreprise sur l'emploi des personnes en situation de handicap, que nous devrions signer cet été.

Inspirer

Déjà, des actions ont démarré, avec Naoual El Alaoui comme ambassadrice “Handinamique”. Au cœur de ces premières actions, la sensibilisation des collaborateurs via des ateliers dédiés et l'accompagnement des jeunes occupent une place importante. Grâce à des partenariats avec des associations, nous voulons développer la confiance de jeunes en situation de handicap et les accompagner dans la recherche de stages ou d'alternances. Notre objectif est de montrer à ces



Naoual El Alaoui (à gauche), ambassadrice groupe de travail Handicap, et Loubna Meliane, leader “Égalité et Pluralité” de Onepoint

jeunes mais aussi à nos collaborateurs, concernés ou pas par un handicap, que cela n'est pas un frein aux études, ni à la carrière professionnelle. D'ailleurs, nous invitons régulièrement des personnes inspirantes pour témoigner de leur expérience positive avec un handicap. Parmi elles, Virginie Delalande, sourde de naissance et avocate, nous a fait l'honneur de venir nous présenter son parcours hors du commun. Parce qu'évidemment, il faut s'ouvrir à l'extérieur. Il s'agit de participer collectivement à la meilleure inclusion de nos concitoyens, de casser les préjugés liés au handicap mais aussi de savoir répondre aux besoins du business. Les appels d'offres auxquels nous répondons comportent déjà des volets liés au handicap et plus globalement sur nos engagements en matière de RSE. Et ce n'est que le début. Aujourd'hui, nous espérons signer notre accord handicap en juin. Portés par une direction impliquée, entraînés par une équipe motivée, nous sommes dans une véritable philosophie “Handinamique” !

LA PAROLE À PHILIPPE TROTIN - MICROSOFT

« Pour un monde plus inclusif »

Microsoft France est engagé à la fois dans la conception de solutions accessibles mais également dans une politique ambitieuse de recrutement de talents en situation de handicap dans ses équipes.

La signature de son 1^{er} accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées en avril 2019 en témoigne. Signé par l'ensemble des partenaires sociaux et validé par la Direccte, cet accord (2019-2023) affiche une ambition d'un taux d'emploi de 4 %. Nous avons la volonté d'attirer des talents en situation de handicap dans l'entreprise. Engagés dans le projet “Aspie Friendly” avec une vingtaine d'universités, nous souhaitons notamment favoriser le recrutement d'autistes à haut potentiel (Asperger).

Par ailleurs, Microsoft a mis en place une démarche de conception inclusive pour le développement de ses solutions. L'objectif est de proposer des applications universelles afin de répondre aux besoins du plus grand nombre. Nos solutions, notamment Windows 10 et Office 365, offrent de nombreuses fonctionnalités d'accessibilité. Si les utilisateurs sont nombreux, peu connaissent l'étendue des offres de compensation. Saviez-vous par exemple qu'un filtre de couleur permet aux personnes atteintes de daltonisme d'adapter son affichage ? Parmi les autres solutions disponibles, signalons la dictée vocale, le sous-titrage et la traduction automatisés (à partir de 10 langues parlées et 60 pour la transcription). Le lecteur immersif présent dans OneNote mais aussi dans Teams facilite la lecture de textes pour les personnes dyslexiques par l'adaptation de l'affichage, la lecture suivie des mots, la décomposition grammaticale des phrases, ou encore l'utilisation d'une bibliothèque de pictogrammes. Plus largement, Microsoft travaille à une plus grande inclusion des publics empêchés. Ainsi, le handicap moteur génère souvent de l'exclusion dans l'accès aux jeux vidéo. Pour y remédier, Microsoft propose une manette adaptative spécifique qui permet l'intégration par le jeu des personnes à mobilité réduite.

En mars 2019, Microsoft a signé un partenariat avec l'association Valentin Haüy, qui œuvre depuis cent trente ans pour l'insertion des déficients visuels. Ce partenariat revêt un double objectif : permettre d'informer plus efficacement les personnes mal et non voyantes des solutions



Philippe Trotin, référent Handicap & Accessibilité numérique chez Microsoft France

adaptées à leurs besoins, et mettre à contribution ces mêmes utilisateurs pour imaginer et développer les outils de demain. Microsoft travaille notamment sur la localisation de l'application Seeing AI sur iOS en langue française disponible prochainement. Cette application permet de décrire de façon audible l'environnement de son usager par l'intermédiaire de la caméra du téléphone. L'ensemble des usages proposés par Seeing AI s'appuie sur les solutions d'intelligence artificielle de Microsoft. Pour la 2^e année consécutive et de manière encore plus importante pour cette nouvelle édition, Microsoft est partenaire du Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables et y présente toutes les solutions qu'il met au service de ses utilisateurs. Plus que jamais, Microsoft est engagé tant auprès de ses équipes qu'auprès du public en faveur d'un monde plus inclusif.

OrCam MyEye 2.

permet aux déficients visuels d'exprimer leurs talents au travail.



OrCam, le meilleur de l'intelligence artificielle au service des déficients visuels.

www.orcam.com | 0 800 905 678

ORCAM | orcam.com | [f](#) [t](#) [v](#)

LA PAROLE À YAËLLE LEBEN - CISCO FRANCE

« Nous recrutons tous les talents »

Groupe expert en technologies et informatique, Cisco mise sur l'innovation managériale et celles des outils numériques pour faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de ses talents.

Cette année, Cisco a prévu de recruter un nombre important de nouveaux collaborateurs sur des fonctions techniques et commerciales. Engagés dans une démarche forte de diversité des compétences, tous les talents sont les bienvenus ! C'est pourquoi nous participons pour la première fois cette année au Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables. Nous voulons rendre visible cette politique RH et faire savoir que nous recrutons 60 personnes en France en 2019. Pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap et le maintien dans l'emploi, nous recourons aujourd'hui à un certain nombre d'actions. Nous menons des actions de sensibilisation au handicap auprès de nos équipes à travers des formations dédiées, mais également des événements ludiques, et ce de manière régulière. Nous faisons appel à des cabinets de recrutement spécialisés dans le sourcing de profils de ce type de candidats. Ou bien encore nous mettons en place des entretiens d'embauche menés par des collaborateurs venant de tout horizon, dont certains en situation de handicap. L'objectif de cette dernière action est bien d'enrichir l'entretien en apportant des éléments nouveaux, autres qu'une recherche d'adéquation technique. En fonctionnant ainsi, une richesse nouvelle des entretiens se dégage.

Flexibilité

Mais notre particularité pour attirer les talents avec un handicap tient à l'innovation, la valeur qui constitue notre identité en tant que groupe expert en technologies et informatique. En particulier, notre management des équipes repose sur la flexibilité du temps et du lieu de travail. Nous ne nous préoccupons pas du temps de travail effectué mais du travail réalisé. Grâce à ce système qui offre une grande liberté, les salariés avec un handicap ou non peuvent travailler d'où ils veulent, avec les horaires qui leur conviennent, donc dans les conditions les plus adaptées à leur situation. En ce sens, notre politique de *flex-office* facilite grandement la mise en place d'aménagement des postes de travail de nos collaborateurs, que ceux-ci soient au sein d'un de nos bureaux ou alors à leur domicile directement. De plus, notre cœur de métier nous amène à développer des outils



Yaëlle Leben, directrice des Ressources humaines de Cisco France

collaboratifs virtuels, tels que Jabber, Webex Teams. Ces outils numériques permettent une souplesse d'autant plus importante pour les collaborateurs, et répondent clairement aux problèmes de fatigabilité, par exemple, que peuvent rencontrer les collaborateurs en situation de handicap ou non. Autre avantage : ils peuvent plus facilement concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Par ailleurs, la politique ressources humaines de Cisco a imaginé le "Emergency Time Off". Le Groupe donne la possibilité aux salariés de bénéficier de une à six semaines rémunérées normalement, hors congés payés ou maladie, pour se consacrer à résoudre une difficulté personnelle. Il peut s'agir par exemple d'un collaborateur aidant ayant besoin de temps pour s'occuper d'un proche ou d'un salarié dont le handicap nécessite à un moment des soins particuliers. Ces avantages sont valables pour tous les individus, avec un handicap ou non. En cela, nous nous inscrivons dans une démarche inclusive. Surtout, nous cherchons à conserver nos talents.

TRIBUNE DE SIGRID SAURON - AKKA

« 10^e anniversaire de notre Mission Handicap »

Après dix ans d'activité de notre Mission Handicap, de belles réalisations ont été conduites et l'emploi des personnes handicapées a progressé. Nous projetons de suivre la même trajectoire dans les dix prochaines années.

Cette année, la Mission Handicap du groupe Akka fête ses 10 ans. Cet événement est l'occasion pour nous de regarder dans le rétroviseur et d'établir un bilan.

Notre première fierté est d'avoir réussi à transmettre la volonté du Groupe et celle de la direction d'agir sur la question de l'emploi des personnes en situation de handicap. Au quotidien, des femmes et des hommes s'impliquent. Ces engagements humains, mais aussi financiers, se concrétisent d'abord par un chiffre : le taux d'emploi des personnes en situation de handicap s'élevait à 0,69 % avant de créer notre Mission Handicap, aujourd'hui, il est de 3,68 %.

Reconnue et identifiée

Notre engagement s'est traduit par la mise en place de nombreuses actions menées en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi (aménagement de postes par exemple), de sensibilisation des collaborateurs ou de soutien à des associations et structures spécialisées dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap. Parmi celles-ci, certaines sont remarquables pour leur portée au-delà de la simple action de la Mission Handicap, elles véhiculent des valeurs auxquelles nous croyons. L'esprit d'équipe avec notre participation au Free Hand'ise Trophy (une course de 800 km effectuée par des équipes en binôme composées d'une personne handicapée et d'une personne valide), l'innovation avec la mise à disposition de lunettes connectées pour un collaborateur ou encore la créativité de l'équipe avec la conception d'un Escape Game made in Akka. Nous retenons avant tout que notre Mission Handicap est aujourd'hui identifiée et reconnue par tous au sein du Groupe. Pour les collaborateurs, le handicap n'est plus un sujet tabou. La sensibilisation fait son œuvre et le sujet du handicap est mieux connu. La parole est libérée et les collaborateurs osent venir parler de leur handicap ou même juste se renseigner au sujet de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et de son intérêt pour eux. De leur



Sigrid Sauron, responsable Diversité-RSE Akka

côté, les directions du Groupe prennent mieux en compte la question du handicap, et ce dès la conception des projets. Sans compter que, chaque année, nous formons nos collaborateurs au recrutement de travailleurs en situation de handicap. Finalement, la Mission Handicap incarne les valeurs du Groupe (respect, ambition et courage). Elle permet également de valoriser le travail des collaborateurs, de travailler sur le sentiment d'appartenance au Groupe avec l'ouverture sur des sujets "humains".

Que pouvons-nous attendre des dix prochaines années ? Que cette dynamique continue ! Il est toujours possible de mieux faire, de se renouveler et d'innover pour rappeler que le travail sur cette question n'est jamais terminé. Notre défi à moyen terme est de conduire le sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap dans une logique plus large que sont la diversité et la RSE. L'idée étant de prendre en compte ces questions de manière transversale et inclusive. Aujourd'hui, plus de 8 000 collaborateurs travaillent dans notre entreprise en France et nous rappellent l'importance et la richesse de la diversité.

BONNE PRATIQUE - ECONOCOM

Sensibiliser tout l'écosystème

L'Entreprise de services numériques (ESN) Econocom mène depuis 2014 une politique volontariste d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap. Cette démarche de diversité s'opère non seulement au sein même du Groupe mais également dans ses entreprises clientes, chez qui un nombre croissant de collaborateurs en situation de handicap sont en délégation.

Après la convention de partenariat conclue en 2014 avec l'Agefiph, Econocom a franchi un nouveau palier en signant en 2018 un accord qui couvre l'ensemble des activités du Groupe en France. « Cet accord vise à apporter de la cohérence dans la politique handicap menée au sein des différentes activités du Groupe », explique Charlotte Laforge, responsable du développement RH. « Il s'agit de profiter des synergies possibles au sein de notre Groupe pour mettre en place une politique ambitieuse en faveur du handicap. Econocom a pour ambition autant de satisfaire ses clients que de répondre à des enjeux sociétaux plus larges, comme ceux relatifs à la diversité et à l'emploi des personnes en situation de handicap. » Forte des relations qu'elle entretient de longue date avec le secteur protégé et adapté, Econocom souhaite faire de la diversité une des pierres angulaires de sa politique de responsabilité sociétale. En missionnant des collaborateurs en situation de handicap directement chez ses clients, l'entreprise souligne sa détermination et démontre que la diversité peut être synonyme de valeur ajoutée, de performance et de co-création. Il est cependant nécessaire que cette démarche s'accompagne de campagnes de sensibilisation auprès des collaborateurs,



mais également à destination des recruteurs et des futurs managers. « Ces derniers sont en relation avec nos entreprises clientes. Ils ont à les convaincre d'accueillir, dans leurs effectifs, des collaborateurs en situation de handicap. Cette sensibilisation peut se faire, en amont, dans le cadre des appels d'offres, en mettant en avant notre politique de diversité des talents. Puis, plus concrètement, cela va déboucher sur la proposition de profils répondant à leurs besoins. Enfin, des échanges sur les aménagements de postes nécessaires

achèveront de valider la faisabilité de la mission et sa bonne réalisation. »

Mais l'enjeu phare de cet accord réside surtout dans l'objectif de recrutement fixé à une cinquantaine de talents en situation de handicap, essentiellement au sein de l'activité de services de l'entreprise. « Cette année, nous avons déjà recruté, entre janvier et avril, dix personnes avec une parfaite intégration. » Pour faciliter leur arrivée au sein du Groupe et chez le client, Econocom met en place un réseau de tuteurs. « Ces personnes sont des référents, sans aucun lien hiérarchique, pour les salariés en situation de handicap. Ils accompagnent les nouveaux collaborateurs dans leur intégration, font le lien avec les autres acteurs du Groupe et la Mission Handicap. Ils suivent les collaborateurs dans leur nouveau poste ou leur nouvelle mission chez le client. »

Econocom se met en ordre de marche pour répondre aux enjeux croissants de l'inclusion numérique en faisant du handicap un vecteur de compétitivité, un relais de croissance et un axe de différenciation pour ses activités et celles de ses clients. Il entérine sa politique handicap par un accord engageant qui mobilise l'ensemble de son écosystème et se positionne en employeur responsable.



Ma grande sœur non-voyante développe des projets d'hypervision.

CHEZ ASSYSTEM, LE HANDICAP N'EST PAS UN HANDICAP !

Tendance 2019 : l'emploi accompagné

Après un démarrage difficile, le dispositif d'emploi accompagné connaît des premiers résultats encourageants. Même si les moyens semblent limités par rapport aux objectifs.

Né dans les années 1970 en Amérique du Nord, le dispositif d'emploi accompagné était très attendu en France. C'est qu'il est réputé très efficace pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental.

L'emploi accompagné relève d'un nouveau paradigme. L'accompagnement par un conseiller emploi accompagné (EA) concerne aussi bien la personne que l'entreprise. Il repose sur le "place and train" (on place d'abord la personne dans une entreprise puis on la forme), plutôt que sur "le former puis placer". Le dispositif a finalement été introduit dans la législation française en 2016, accompagné d'un budget de 7,5 millions d'euros la première année.

Le démarrage a été pour le moins difficile. En septembre 2018, seules 592 personnes avaient intégré le dispositif. La méconnaissance du dispositif ainsi que le budget restreint et donc le nombre de places limité n'ont pas incité les MDPH à orienter les demandeurs d'emploi vers l'emploi accompagné.

Des PME aux grands groupes

Le dernier trimestre 2018 a connu une accélération avec 1240 personnes accompagnées. Les premiers résultats sont encourageants. D'après les chiffres publiés par l'Ansa (Agence nouvelles solidarités actives), qui évalue le dispositif, 62 % des personnes accompagnées ont trouvé un emploi dans les six mois, dans des entreprises de moins de 200 salariés pour 80 % d'entre elles. Le dispositif semble en effet particulièrement adapté aux TPE-PME qui ne sont pas dotées de moyens dédiés. Nonobstant, de grands



groupes sont en train de se rapprocher du Collectif France emploi accompagné (CFEA), qui promeut l'emploi accompagné en France.

La secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel, également présidente du comité national de pilotage de l'emploi accompagné, farouche partisane de ce dispositif, a annoncé début 2019 sa montée en puissance. Le budget – financé par l'État, l'Agefiph et le FIPHFP – passe de 7,5 millions d'euros en 2018 à 12,2 millions en 2019 pour atteindre 17 millions en 2020. Pôle emploi est également mis à contribution pour intégrer l'emploi accompagné dans son accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi handicapés. Objectif pour cette deuxième phase, ouverte aux personnes atteintes d'un spectre du trouble autistique : accompagner 50 000 personnes en situation de handicap d'ici à 2020.

INTERVIEW DE FRANÇOIS PINTE - SYNERGIE

« Handi c'est oui »

Quelle est l'actualité handicap du groupe Synergie ?

Fort de ses quinze ans d'expérience en matière d'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap, le groupe Synergie a décidé de renforcer cette expertise dans une partie de son réseau (360 agences), par le biais de la labellisation "Handi c'est oui". 60 agences se sont déjà portées volontaires pour se former et la recevoir. Cet engagement va au-delà de nos espérances et les 22 premières agences viennent d'être certifiées lors d'une remise de diplôme, au cours de laquelle nous avons réuni l'ensemble de nos partenaires – Agefiph, Cap Emploi, LADAPT, Pôle emploi. Ils constituent pour nous des partenaires clés, tant nous avons conscience de n'être qu'un maillon de la chaîne d'insertion, d'autant plus efficace que nous travaillons en parfaite collaboration.

À l'échelle du secteur de l'intérim, la mise en place, depuis le 1^{er} janvier 2019, du nouveau cas de recours handicap permet à toute entreprise volontaire d'intégrer en toute circonstance un travailleur en situation de handicap, en bénéficiant de la souplesse du contrat d'intérim. Pour faire connaître et expliquer cette mesure à nos clients, nous avons décidé chez Synergie de diffuser dès février 2019 une campagne de communication intitulée "1001 Missions pour aller plus loin". Les premiers résultats sont très encourageants.

Comment Synergie progresse-t-il vers sa propre obligation d'emploi ?

Pour Synergie, il s'agit d'un enjeu important, car si nous voulons parler de façon crédible d'inclusion de personnes en situation de handicap à nos clients, il nous faut être nous-mêmes engagés



François Pinte, secrétaire général et responsable RSE du groupe Synergie

auprès de nos propres salariés permanents. Depuis deux ans déjà, nous avons été l'une des premières entreprises de travail temporaire à choisir de consolider, dans le calcul des 6 %, l'ensemble de nos collaborateurs. Un mode de calcul que la nouvelle loi rendra obligatoire d'ici deux ans pour tout le monde. Constatant que ce mode de calcul nous plaçait loin de l'objectif, nous avons décidé de mettre en place un accord handicap agréé par la Direccte, qui a reçu l'approbation de l'ensemble des organisations syndicales.

Lorsqu'il y a une volonté et qu'elle est portée au sein de l'entreprise, les résultats ne tardent pas à suivre. Nous avons ainsi doublé notre taux d'emploi en deux ans, passant de 2,14 à 4,45 % fin 2018. L'objectif des 6 % est donc bien en vue.

Pour la 2^e année consécutive, Synergie est partenaire du Salon. Pourquoi ce choix ?

Nous sommes la seule enseigne d'agences d'emploi privées à être de nouveau présente cette année, ce qui témoigne de notre engagement pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'emploi. Notre expertise est aujourd'hui reconnue et nous permet d'apporter des solutions concrètes aux objectifs de nos clients.

Nous présentons cette année sur le Salon notre gamme de produits et services spécifiques, facilitateurs pour nos clients : les Handi'Matinales, des opérations spécifiques de recrutement par *jobdating*, et les Handi'Sensib, des modules de sensibilisation auprès de leurs collaborateurs. Autre nouveauté, nous offrons à toute entreprise la possibilité de bénéficier d'un rendez-vous "diagnostic" personnalisé sur notre stand, durant toute la durée du Salon.

TRIBUNE DE MISOO YOON - PÔLE EMPLOI

« Personnaliser l'accompagnement »

Depuis un peu plus d'un an maintenant, nous menons des expérimentations pour améliorer et davantage personnaliser nos services aux demandeurs d'emploi en situation de handicap. C'est le projet Sarrah.

Faciliter la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap qui souhaitent travailler et présenter de nouvelles compétences aux employeurs sont des enjeux majeurs pour Pôle emploi, en tant que service public de l'emploi et principal opérateur de droit commun. En effet, c'est en réalité peu connu : 75 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap ne sont pas suivis par des organismes spécialisés mais dans nos agences ; il est donc impératif de leur offrir les services dont ils ont besoin et leur permettre ainsi de profiter de la reprise économique. C'est la lettre de mission que nous ont confié les deux ministres, Sophie Cluzel et Muriel Pénicaud.

En avril 2018, nous avons lancé ce projet Sarrah dans 13 agences Pôle emploi. Un travail d'identification des besoins a été mené et les partenaires potentiels de chaque territoire ont été recensés afin de donner ou redonner de l'énergie aux coopérations : Cap Emploi, Agefiph, FIPHFP, EA, Ésat, associations... Au sein des agences elles-mêmes, une dynamique forte s'est mise en place : avec des conseillers enthousiastes, nous avons impulsé une montée en connaissance collective, associée à une nouvelle organisation et des conseillers se sont portés volontaires pour accompagner les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Cet engagement n'est pas resté le fait de quelques personnes : dans ces agences, une collaboration avec nos différents experts est désormais installée, qu'il s'agisse de nos psychologues du travail ou des conseillers chargés de la relation entreprise. Des actions ont été imaginées, certaines revisitées : des ateliers collectifs et entretiens individuels, spécifiques ou mixtes, des clubs d'employeurs, des rencontres employeurs-demandeurs d'emploi... en lien avec les partenaires.



Misoo Yoon, directrice générale adjointe chargée de l'offre de service Pôle emploi

Être efficace suppose de bien travailler avec les acteurs majeurs du territoire : nous devons donc mieux articuler nos interventions avec celles des équipes des Cap Emploi, à chaque étape du parcours vers l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Ce type de coopération s'est déjà installé dans ces agences pilotes, et nous avons pour ambition d'étendre cette dynamique partout. Notre action et la coopération portent aussi évidemment sur le champ du recrutement avec la volonté d'apporter une réponse intégrée et co-construite aux besoins des employeurs. C'est un triple objectif de simplification, de coordination des acteurs et de performance qui est visé.

« Accompagner les employeurs aussi »

Quelles sont les prochaines étapes ? Nous le savons : nous aurons besoin de développer les compétences de nos agents dans l'ensemble de nos agences. Pour mieux accompagner les recrutements, nous nous organiserons également pour mieux mobiliser les compétences et ressources pédagogiques des fonds pour l'insertion des personnes handicapées. Notre ambition est que, dans chaque agence, chacun de nos 4 300 conseillers aux entreprises sache accompagner les employeurs dans le recrutement des personnes handicapées. Nous renforçons également notre partenariat avec l'Unea pour mieux accompagner les entreprises adaptées dans leur recrutement, mais également pour favoriser les passerelles entre entreprises adaptées et entreprises en recherche de compétences, dans l'esprit des CDD Tremplin par exemple.

Pour la 2^e année consécutive, nous sommes présents sur le Salon Handicap avec un stand et l'animation d'un atelier thématique. Nous souhaitons mieux connaître et appréhender tout l'écosystème, ses enjeux et ses évolutions, mais aussi montrer ce que l'on sait faire et comment, avec lui, nous allons encore faire mieux.



Venez à la rencontre des employeurs publics
ENGAGÉS POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

À l'occasion du Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables, le **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**

vous donne rendez-vous :

• De 8h30 à 19h

sur le Village de la Fonction publique (stand P201) pour rencontrer les employeurs publics, le FIPHFP et découvrir le compte personnel de formation (CPF) présenté par la Caisse des Dépôts

• De 11h30 à 12h45

à la Conférence «**Formation : comment la rendre accessible à tous ?**»



Rendez-vous

• le 28 mai 2019
AU PALAIS DES CONGRÈS DE PARIS

INTERVIEW D'EMMANUEL CONSTANS - LADAPT

Handicap invisible en vue

LADAPT est très engagée en faveur de l'emploi. Quelle vision portez-vous sur les réformes en cours ?

La priorité de LADAPT est, en effet, l'emploi des personnes handicapées. C'est ce que nous défendons historiquement, notamment à travers la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) et notre centaine d'établissements. Pour nous, plus de 90 % des personnes handicapées peuvent travailler, avec des aménagements et/ou à temps partiel pour certaines, mais la plupart peuvent le faire.

Le travail constitue un élément fondamental de la pleine citoyenneté et de l'épanouissement des personnes handicapées. Dès lors, nous nous réjouissons de certaines mesures qui favorisent leur recrutement, dans le secteur privé comme dans la fonction publique, ainsi que de celles qui favorisent l'apprentissage et l'alternance, un excellent moyen d'accéder au travail. Nous soutenons la volonté du gouvernement de favoriser l'emploi direct, en pleine cohérence avec l'ensemble de l'écosystème agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Et le secteur du travail protégé et adapté doit offrir, grâce à des prestations en entreprise, des passerelles entre milieu protégé et ordinaire.

Vous avez choisi de consacrer la prochaine SEEPH aux handicaps invisibles. Pourquoi ?

Invisibles, ces handicaps concernent cependant 80 % des personnes handicapées. Handicaps psychique, mental mais aussi maladies chroniques invalidantes touchent des personnes qui sont



Emmanuel Constans, président de LADAPT

en emploi. Et ils sont source de difficultés cachées, telles que l'isolement, la moindre efficacité en cas de fatigue ou de traitements médicaux, l'incompréhension du collectif de travail, la souffrance psychique... Malgré les apparences, il est important de parler de ces handicaps en entreprise et de savoir réagir face à eux. Nous souhaitons informer, sensibiliser et préparer les entreprises, les collectifs de travail et les personnes handicapées elles-mêmes. Pour les évoquer sans réticence, avec pédagogie et tact, des forma-

tions traditionnelles peuvent être proposées. Choissant une approche ludique, LADAPT a mis au point, avec son partenaire Dowino, Cobra Zéro, un *serious game* à destination de tous les salariés et managers, dans lequel le joueur incarne à tour de rôle trois membres d'une brigade d'agents très spéciaux ! Avec humour, Cobra Zéro permet d'aborder la question du handicap invisible et de la RQTH à travers une aventure à la fois surprenante et pleine de suspense.

Comment LADAPT est-elle présente au Salon ?

Nous allons profiter de la dynamique du Salon, dont le succès est grandissant, pour lancer et préparer la SEEPH 2019, porter nos messages et nos valeurs, faire connaître les prestations de nos établissements, Êsat et Êsat hors-murs plus particulièrement. Et nous poursuivrons notre réflexion avec les différents acteurs sur les suites à donner concernant la thématique du handicap invisible à l'issue de notre SEEPH.

LA PAROLE À... CLARISSE BREYNAERT-MAUVAGE - BNP PARIBAS

« BNP Paribas garde le cap »

J'ai pris la responsabilité de la Mission Handicap de BNP Paribas en décembre 2018 avec la volonté de poursuivre tout le formidable travail mené depuis plus de dix ans par une équipe extraordinaire. Notre priorité reste la mise en œuvre des dispositions de l'accord handicap, mais il est aussi important de renforcer et de structurer le dispositif au sein du Groupe et d'améliorer encore les liens qui existent avec nos filiales françaises et les entités à l'international.

Ainsi, la signature avec UNI Global Union de l'accord droits fondamentaux et socle mondial en 2018 vient confirmer l'engagement social de la banque sur le plan international. Dans les 72 pays où BNP Paribas est implanté, les entités doivent mettre en place au moins une action sur les 10 engagements de la charte de l'OIT signé en 2016.

À l'échelle nationale, pour la dernière année de notre 3^e accord (2016-2019) pour l'emploi des personnes en situation de handicap, le Groupe garde le cap. Notre politique proactive de recrutement porte ses fruits et nous devrions atteindre notre objectif de 200 recrutements de travailleurs handicapés sur la période de l'accord pour des postes en CDI, CDD longue durée et contrats d'alternance.

Dans le Groupe, tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Nous recherchons avant tout des compétences. Le recrutement repose essentiellement sur des profils commerciaux, en particulier des conseillers clientèle en agence. Par ailleurs, de nombreuses opportunités existent sur tous les métiers liés aux fonctions supports : RH, Finance, IT... Nous nous appuyons sur un réseau de partenaires pour recruter : les cabinets spécialisés, les universités et les grandes écoles, les forums... De nombreuses candidatures spontanées arrivent aussi sur notre



Clarisse Breynaert-Mauvage, responsable Mission Handicap de BNP Paribas

boîte mail : missionhandicap@bnpparibas.com. L'alternance représente par ailleurs une voie privilégiée de recrutement, avec notamment le dispositif HandiFormaBanques, programme permettant aux candidats en situation de handicap de suivre une licence professionnelle en banque pour devenir conseillers clientèle.

Plus de 500 collaborateurs accompagnés

Nous travaillons de façon personnalisée et adaptée à chaque collaborateur en situation de handicap tout au long de sa carrière. L'accompagnement est l'un des

axes forts de notre politique handicap avec plus de 2400 actions de maintien dans l'emploi en faveur de plus de 500 collaborateurs concernés en 2017 : bureau ergonomique, logiciel de synthèse vocale, police de caractère OpenDyslexic, prothèse auditive, prise en charge domicile-travail...

L'intégration d'une personne en situation de handicap dans une équipe peut donner lieu à des interrogations. Ainsi, la Mission Handicap organise des conférences, des ateliers de mises en situation pour faire changer les regards, enrichir la connaissance des personnes sur les différentes natures de handicap et faire évoluer les idées reçues des collaborateurs et des managers.

Le Groupe est aussi impliqué auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA) et s'est engagé à accroître ces prestations pour atteindre un chiffre d'affaires de 1,8 millions d'euros avec ce secteur à fin 2019. En collaboration avec la direction des Achats du Groupe, nous tissons des relations avec les entreprises adaptées afin de développer des partenariats en direct ou en cotraitance sur des projets porteurs d'innovation.

BONNE PRATIQUE - ENEDIS

Apprentissage inclusif

Enedis a lancé, en partenariat avec l'Unea et la Région Nouvelle-Aquitaine, l'expérimentation d'une section d'apprentissage inclusive pour les personnes en situation de handicap dans les métiers de l'énergie.



Lucie Escoula et Vincent Riche dans leur CFA

Le challenge avait été fixé par le directeur des Ressources Humaines Transformation Santé Sécurité d'Enedis, Michaële Guégan, en janvier 2018 : recruter des alternants en situation de handicap sur des métiers techniques dans cinq directions régionales. Le programme a été lancé à la rentrée 2018-2019, fruit d'une collaboration tripartite entre Enedis, l'Unea (Union nationale des entreprises adaptées) et la Région Nouvelle-Aquitaine.

Cette section d'apprentissage inclusive permet à des apprentis en situation de handicap de suivre le même cursus que les autres apprentis. Il s'agit souvent de personnes en reconversion à la suite de la survenue ou de l'aggravation d'un handicap, d'une moyenne d'âge de 40 ans. D'où certaines difficultés rencontrées pour trouver des candidats adultes en situation de handicap et les convaincre de retourner à l'école avec une rémunération d'apprentissage. L'Unea a étudié les contextes de travail. La nouveauté de ce dispositif réside en effet dans l'aménagement d'une formation unique disponible dans plusieurs CFA

et sur des lieux de travail proches du domicile des alternants. Ils passent le bac professionnel des métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (Promelec).

« Nous avons proposé aux alternants de les accueillir sur des emplois techniques et opérationnels positionnés dans nos cellules de pilotage des activités (CPA) », indique Marilyne Maligne, correspondante Diversité de la direction régionale Pyrénées Landes d'Enedis. Dans ces cellules, ils programment les chantiers, prennent des rendez-vous avec les entreprises et les techniciens, des missions qui requièrent du relationnel et des connaissances métier.

Expérimentation à généraliser...

« J'ai été séduite par cette aventure chez Enedis », témoigne Lucie Escoula, 51 ans, alternante à la CPA Enedis de Pau, ancienne conductrice de car scolaire. « Au bout de six mois, je ne suis pas déçue. Une fois ce bac en poche, j'aimerais, dans l'absolu, intégrer Enedis, sinon je poursuivrai ma formation », précise-elle.

« Demandeur d'emploi, je cumulais des formations techniques après avoir géré un magasin de bricolage, avant qu'une maladie professionnelle ne m'oblige à me reconverter », indique Vincent Riche, 47 ans, apprenti à la Cellule de pilotage des activités (CPA) Enedis d'Anglet. « Ce qui m'a intéressé dans ce projet : l'entreprise et le fait de revenir à mes premiers amours de l'électricité tout en étant positionné sur un poste de travail aménagé en bureau », ajoute-t-il.

« La finalité de cette section d'apprentissage inclusive est de former des personnes en situation de handicap pour les inscrire durablement dans un emploi à Enedis ou bien dans une entreprise adaptée afin de développer une activité au sein de ces dernières », souligne Christine Blanc-Michelland, responsable Diversité d'Enedis. « Nous accompagnons aujourd'hui nos 25 directions régionales opérationnelles afin que chacune d'entre elles accueille au moins un nouvel alternant en situation de handicap chaque année », annonce-t-elle.

EMPLOI & HANDICAP ENGAGEZ-VOUS !

Vous agissez pour l'emploi des personnes handicapées. Inscrivez-vous, partagez et soyez récompensé pour vos bonnes pratiques.

www.activateurdeprogres.fr • #activateurdeprogres

Le Club Être accompagne le changement

Le Club Être intensifie ses actions d'analyse et de prospective sur l'évolution de la politique d'emploi des personnes handicapées au bénéfice de ses adhérents, mais également au-delà.

Dans le contexte de la réforme de l'emploi des personnes handicapées en cours, le Club Être porte la voix des quelque 200 entreprises engagées dans cette politique. « Nous sommes dans une démarche objective et responsable, basée sur une réflexion, des échanges et des travaux, et non dans une posture d'opposition, afin de proposer à nos membres, ainsi qu'aux pouvoirs publics et aux autres employeurs, une préparation au changement », indique Emmanuel Perret, directeur du Club Être. Le Club Être puise sa légitimité tout d'abord de l'expérience de ses membres, responsables Mission Handicap, Diversité, Santé au travail... qui au quotidien agissent pour l'emploi des personnes en situation de handicap, et dont une partie depuis plus d'une dizaine d'années. Ensuite, des différentes études et recommandations d'amélioration qu'il mène depuis plus de quatre ans, seul ou en partenariat avec d'autres acteurs. Enfin, des nombreuses sollicitations dont il a été l'objet dans le cadre de la préparation de la réforme, de ses consultations et groupes de travail... au sein de la commission Emploi du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), à la demande de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas), de députés, de sénateurs et de cabinets ministériels.

Étude d'impact

L'an dernier, à l'occasion du Salon Handicap des Echos il a publié coup sur coup un guide des indicateurs clés d'une politique emploi et handicap, ainsi qu'un baromètre, réalisé avec l'institut de sondage Kantar, afin de comprendre, au-delà de ses membres, la dynamique et les problématiques rencontrées par les entreprises de toutes catégories en France.



« La réforme en cours ne s'étant pas appuyée sur des mesures d'impact, un groupe de travail du Club Être a construit une matrice d'indicateurs sur la base des principaux décrets de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel connus à ce jour », explique Emmanuel Perret. Réservé pour le moment aux membres du Club Être, cet outil pourrait être prochainement rendu accessible à d'autres. En parallèle, une enquête "Mieux connaître le présent pour préparer l'avenir" vient d'être lancée. « Il s'agit de disposer d'un état des lieux afin de mesurer plus finement et qualitativement comment les actions et les ressources des entreprises portent leurs fruits et comment elles pourront s'adapter à la réforme en cours, et d'alerter sur les points de vigilance. »

Retrouvez les études, travaux et actualités du Club Être dans le magazine Être, "Emploi, handicap et prévention" et sur www.clubetre.com.

BONNE PRATIQUE - STORENGY FRANCE

Lutter contre les idées reçues

Pour Storengy France, le handicap n'est pas une fatalité. Elle le prouve en créant un réseau de relais handicap chargé de décliner localement les actions de recrutement de personnes handicapées dans sa filière technique.



Isabelle Vitet, responsable Ressources humaines de Storengy France

En février dernier, Storengy France, filiale de ENGIE, a signé son 4^e accord d'entreprise pour l'emploi des personnes handicapées. Il marque un tournant dans la politique de l'entreprise avec un objectif principal d'embaucher des personnes en situation de handicap sur l'ensemble de ses sites en exploitation à l'échelle nationale, là où 80 % des emplois se trouvent. Un véritable défi, car les salariés en situation de handicap exercent aujourd'hui essentiellement des fonctions supports et non des métiers techniques. « Avec 14 sites de stockage de gaz implantés sur tout le territoire pour garantir l'approvisionnement des entreprises, des collectivités et des foyers en gaz naturel, Storengy France est un maillon indispensable de la sécurité d'approvisionnement en énergie du pays. Aujourd'hui, notre activité sur site est plus difficilement accessible pour les travailleurs en situation de handicap », indique Isabelle Vitet, responsable

Ressources humaines de Storengy France. « En effet, les emplois nécessitent une activité physique, fonctionnent en partie sur le système des trois huit et des astreintes. Mais nous avons la volonté d'intégrer tous les profils », précise-t-elle. D'autant plus que la réforme de l'obligation d'emploi des personnes handicapées privilégie, à partir de 2020, les emplois directs. « La direction de l'entreprise est désireuse de faire évoluer les choses via ce nouvel axe de notre politique », souligne la responsable RH.

Télétravail et mobilité

Pour servir cette ambition, le nouvel accord prévoit la création d'un réseau de relais handicap. Ces 10 relais volontaires auront quatre missions : faire connaître le nouvel accord ; contribuer aux actions de sensibilisation en les déployant ; élaborer de nouvelles propositions d'actions et développer des partenariats avec les organismes locaux tels que les centres de formation des apprentis (CFA), les Établissements et services d'aide par le travail (Ésat), les centres de reconversion professionnelle (CRP), les écoles, etc. C'est un travail collectif, que la Mission Handicap se chargera d'animer.

Une fois le réseau créé, les 10 relais seront invités à suivre une formation avant de poursuivre au Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables. L'objectif est de leur permettre de rencontrer et d'échanger avec d'autres acteurs qui œuvrent pour l'emploi des personnes handicapées.

Ce nouvel accord de Storengy France prévoit d'autres nouveautés, dans le prolongement de la politique menée ces dernières années. Ainsi, par exemple, le dispositif de télétravail a été adapté aux contraintes du handicap, en permettant plus de souplesse. La mobilité professionnelle est également encouragée à l'aide d'un entretien d'étude du projet professionnel des travailleurs handicapés avec leur manager de proximité, le responsable Ressources humaines de proximité ou la Mission Handicap pour réaliser un point spécifique. Enfin, quatre demi-journées rémunérées sont offertes aux personnes reconnues en qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour leurs rendez-vous médicaux dans un souci de meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

BONNE PRATIQUE - AGEFOS PME

Vision Pro : le "sur-mesure"

La professionnalisation des personnes en situation de handicap est un levier important pour leur insertion professionnelle, d'autant plus si les compétences développées viennent répondre aux besoins spécifiques des entreprises ; c'est là tout l'enjeu de Vision Pro ! Ce contrat de professionnalisation sur mesure, mis en place par Agefos PME en 2011 et accessible à tout public, « répond parfaitement aux enjeux d'intégration professionnelle des travailleurs handicapés »,



Joël Ruiz, directeur général d'Agefos PME

souligne Joël Ruiz, directeur général d'Agefos PME. Il précise que « Vision Pro a été spécialement conçu pour répondre aux besoins des TPE-PME et faciliter leurs recrutements ; Vision Pro permet en effet de former des personnes correspondant aux profils recherchés avant qu'elles ne soient durablement recrutées. Il s'agit d'une démarche réellement sur mesure ». En 2018, 3125 contrats Vision Pro ont été engagés pour un montant s'élevant à plus de 18 millions d'euros. Ce contrat de professionnalisation innovant est réalisé, en tout ou partie, au sein de l'entreprise et bénéficie d'un accompagnement renforcé grâce à l'intervention d'un prestataire maître d'œuvre sélectionné par Agefos PME qui élabore avec l'entreprise le parcours de professionnalisation souhaité. « Cela correspond bien aux problématiques de sourcing pour les entreprises et les entreprises adaptées », précise le directeur général. Une entreprise adaptée en Bretagne témoigne de l'efficacité du dispositif Vision Pro. Il a permis la reprise d'activité d'une personne en situation de handicap sans emploi depuis 2015. Autre exemple, un travailleur handicapé a pu se former à un nouveau métier adapté à son handicap.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a impulsé une nouvelle dynamique pour les opérateurs de compétences (OPCO). « Nos missions ont été renforcées sur l'accompagnement des entreprises en matière de ressources humaines, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et d'innovation. Nous sommes très attendus sur ces volets, avec une priorité donnée à la formation et au développement des compétences

des entreprises de moins de 50 salariés depuis le 1^{er} janvier 2019 », explique Joël Ruiz.

Bientôt une offre RSE...

À cet égard, Vision Pro et plus généralement l'accompagnement des TPE et PME dans les politiques d'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrivent dans cette évolution et permettent d'asseoir la stratégie d'Agefos PME dans sa démarche RSE. « Nous sommes en train de construire une offre de services RSE qui sera disponible prochainement. Elle comprendra des solutions couvrant 6 thèmes : le handicap, l'égalité femmes-hommes, la qualité de vie au travail, l'emploi inclusif, la gestion des âges et l'éco-responsabilité », précise Joël Ruiz, qui ajoute que « l'ambition d'Agefos PME est de faire de la RSE un véritable levier de performance, en lien avec les impératifs économiques des entreprises et notre rôle d'accompagnement renforcé par la loi ».

Agefos PME agit au nom et pour le compte de l'OPCO des Entreprises de proximité jusqu'au 31 décembre 2019.

INTERVIEW DE CHARLOTTE JEZEQUEL - PFIZER

« Pfizer veut aller plus loin »

Dans quel cadre menez-vous votre politique d'emploi des personnes en situation de handicap ?

Notre politique est inscrite dans notre culture mondiale d'entreprise, sous un angle diversité et inclusion. En France, nous la déployons à travers l'accord de branche du Leem, l'organisation des entreprises du médicament. Ce cadre nous a permis de structurer notre action et de bénéficier des supports de sa Mission Handicap : HandiEm. En retour, nous lui apportons le poids de Pfizer et son aide sur différents projets. Auparavant, nous menions des initiatives en matière d'insertion professionnelle, mais de façon disséminée et non concertée.

À partir de quand avez-vous mis en place une politique structurée ?

En 2015, avec ma nomination en tant que correspondante Handicap, nous avons lancé un véritable plan d'actions. J'ai trouvé un terrain favorable mais à fertiliser. L'entité qui regroupe les 3/4 des salariés français présentait un taux d'emploi de 2,5 % et surtout une méconnaissance du handicap. Avec le soutien du groupe multidisciplinaire que j'ai constitué, nous avons adopté une approche structurée et par étapes. La première a consisté à sensibiliser, à travers par exemple de journées Handicap. Michel Ginestet, notre ancien président, y a affirmé la position de Pfizer France et notre responsabilité individuelle et collective. Nous avons organisé des mises en situation, des pièces de théâtre, des témoignages de collaborateurs. Parallèlement, nous avons invité l'association belge Passe-Muraille à intervenir dans les 12 séminaires de nos forces de vente. Ces événements ont généré une vraie prise de conscience et des retours très positifs. Nous avons contacté nos collaborateurs RQTH, dont une dizaine a ainsi bénéficié d'un aménagement ou d'un accompagnement. Ensuite, nous avons défini un programme global avec des piliers : la sensibilisation donc, mais aussi le maintien dans l'emploi, le recrutement, les achats responsables, sans oublier une participation à des projets extérieurs.

Comme cela a par exemple été le cas avec le Cercle Vulnérabilités et Société ?

Oui, Pfizer a été partenaire et membre de son groupe de travail pour améliorer l'emploi des personnes handicapées. Ensemble, nous sommes



Charlotte Jezequel, responsable Ressources humaines et Mission Handicap de Pfizer France

allés présenter nos propositions à la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées Sophie Cluzel en décembre 2018, avant que celle-ci ne vienne au siège de Pfizer pour introduire la conférence de restitution de cette étude en février dernier.

Quelle est aujourd'hui la prochaine étape ?

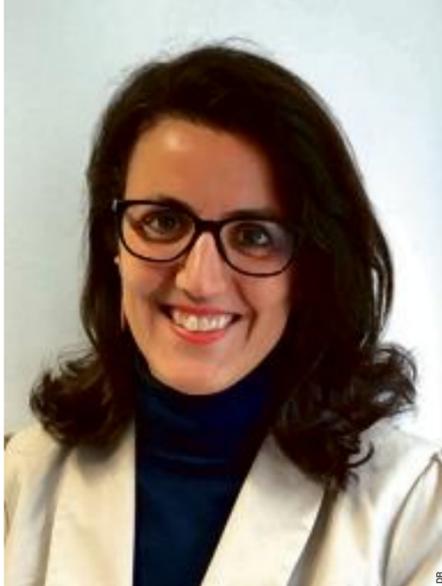
Pfizer France SAS a dépassé les 6 % de taux d'emploi. Mais nous souhaitons aller plus loin en développant l'axe recrutement et le recours au secteur du travail protégé et adapté. Notre premier partenariat avec le Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables est à cet égard prometteur. Aujourd'hui, nous ouvrons notre action aux champs de l'inclusion et de la santé au travail, avec par exemple un groupe de parole de collaborateurs qui sont parents d'enfants en situation de handicap, ou encore un groupe de travail sur les arrêts longue maladie et le burn-out.

BONNE PRATIQUE - GROUPE ARMONIA

Phone Régie pionnière !

Acteur majeur dans les métiers de services aux entreprises, le Groupe Armonia s'appuie sur l'expérience acquise par Phone Régie pour déployer sa politique handicap au sein des autres filiales.

« Riche de 10 000 collaborateurs (dont 4 700 chez Phone Régie), le Groupe Armonia (prestataire de services dans les domaines de l'accueil, des services aux occupants, des solutions RH, de l'interim...) s'appuie sur la maturité et l'expérience acquise en matière de politique handicap chez Phone Régie pour déployer cette même politique dans ses filiales », explique Mathilde Blaise, responsable Mission Handicap de Phone Régie. « Ce déploiement se traduit notamment par la mise en place de référents Handicap dans les 6 principales marques du Groupe », poursuit-elle. Phone Régie dispose d'un accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées depuis 2010. Elle vient de signer son 4^e accord pour cinq ans (2019-2023) qui déploie les 4 axes traditionnels (recrutement, maintien dans l'emploi, recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA), et communication, sensibilisation, formation). « Il prévoit notamment le recrutement d'au moins 100 collaborateurs en situation de handicap sur la durée de l'accord », précise Mathilde Blaise. Au cours de son 3^e accord, Phone Régie a recruté 126 personnes en emploi direct, dont une majorité sur les métiers de l'accueil en entreprise. L'expérience sur les postes d'hôtes et d'hôtesse d'accueil n'est pas indispensable. Les recrutements se font sur le savoir-être des candidats et un anglais conversationnel. Les candidats peuvent indiquer leur statut handicap lors des processus de recrutement.



Mathilde Blaise, responsable Mission Handicap de Phone Régie

Déploiement de la politique handicap

La mission « Handisolidaire » de l'entreprise déploie des actions de sensibilisation en faveur de l'intégration de personnes handicapées, auprès de tous ses collaborateurs, qu'ils soient au siège ou sur les sites de ses clients. Entre 2016 et 2018, Phone Régie a réalisé 400 actions de maintien dans l'emploi, qui ont permis une meilleure qualité de vie au travail (QVT). Des formations et des modules de e-learning sur le sujet du handicap sont proposés à tous les collaborateurs. « En outre, l'accord de Phone Régie offre à ses salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi 6 autorisations spéciales d'absence d'une demi-journée chacune par an, afin de se rendre à des rendez-vous médicaux en lien avec leur situation de handicap ou pour une demande ou un renouvellement de RQTH », explique la responsable Mission Handicap. « Le Groupe fait appel à des compétences et services

variés du STPA : cabinets de recrutement, blanchisserie, ergonomes, organismes de formation, location de salles, plateaux-repas, conception de goodies, imprimerie. Nous souhaitons développer nos partenariats et recherchons de nouveaux prestataires. Dans cette optique, nous avons systématisé le double appel d'offres : prestataire traditionnel et prestataire issu du secteur du travail protégé et adapté. »

Fort de cette expérience et en anticipant les dispositions législatives, un référent a été mis en place dans les filiales de plus de 250 salariés : Facilitess, Mahola, Musea... « Le réseau de référents a suivi une sensibilisation sur le handicap et sur la loi à l'horizon 2020 », précise Mathilde Blaise. « En tant que représentante de la Mission Handicap nationale, je me suis rendue auprès de chaque référent pour faire l'état des lieux des dispositifs existants et pour mettre en place un plan d'action. »

LA PAROLE À... AXEL PARKHOUSE - ARTHUR HUNT

La QVT pour aller plus loin

Après une progression importante, le taux d'emploi des personnes handicapées a tendance à stagner autour de 3,5 % en moyenne dans les grands groupes. Et ce malgré la mise en place de politiques en matière de recrutement de personnes en situation de handicap, de maintien dans l'emploi et de recours au secteur du travail protégé et adapté. Parce que ces politiques sont essentiellement fondées sur des volontés individuelles. Mais les choses évoluent ces dernières années avec l'émergence de la qualité de vie au travail (QVT) et plus particulièrement la prévention à la santé globale au travail, qui ne concerne pas seulement les personnes handicapées mais tous les salariés de l'entreprise. Dans un premier temps, il s'agit de garantir aux salariés de bonnes conditions de travail, avec des outils adaptés, comprenant une formation tout au long du parcours professionnel dans une perspective d'évolution et d'employabilité.



Axel Parkhouse, président du Groupe Arthur Hunt

De telles démarches, pourvu qu'elles soient bien expliquées aux collaborateurs et qu'elles s'inscrivent dans une logique globale de QVT ou de programme "Care", permettent de détecter le plus tôt possible un problème de santé, donc d'augmenter les chances de guérison ou de rémission, mais aussi de sécuriser le poste et le parcours de la personne.

Restrictions d'aptitude

Autre sujet brûlant, celui des restrictions d'aptitude, qui devraient également augmenter avec l'allongement de la durée de la vie professionnelle, sachant par ailleurs que l'on constate une hausse des restrictions d'aptitude chez les moins de 50 ans. Dans les entreprises du secteur industriel, cela pourra concerner de 2 à 5 % des salariés. Quelles solutions apporter pour permettre à ces personnes de se maintenir en emploi, surtout quand il leur reste quinze à vingt ans à travailler ?

Chez Arthur Hunt, nous avons lancé une activité spécifique pour accompagner les personnes de moins de 50 ans, mieux adaptée à leur état de santé et à leur projet professionnel. Et plus généralement, cette stratégie permet de travailler la transition emploi-retraite, d'éviter que les salariés s'épuisent au travail avec des problèmes de santé. À travers ces sujets, nous traitons aussi la diminution de l'absentéisme et du turn-over, qui sont toujours des enjeux cruciaux pour les entreprises !

Le moment est d'ailleurs propice, car les entreprises ne peuvent fermer les yeux sur ce sujet et le laisser gérer par la collectivité, il en va de sa responsabilité sociale et sociétale.

Sur un sujet emblématique comme celui de la politique d'emploi des personnes handicapées, nous constatons aujourd'hui que les entreprises qui avancent vraiment sont celles qui prennent en compte le problème de la prévention santé et QVT de manière globale. Nous les accompagnons dans la mise en œuvre de leur programme "Care" qui inclut toutes ces dimensions. Car être socialement responsable pour une entreprise, être inclusif, c'est permettre à chacun d'être – ou de redevenir – maître de son avenir professionnel et de faire des choix en conséquence, sans cloisonner les différents volets des politiques RH entre elles.

Prévoyance

Ensuite, il faut réfléchir sur le long terme. Il est certain que, dans un avenir proche, nous allons tous devoir travailler plus longtemps. L'âge du départ en retraite pourrait s'établir aux environs de 65 ans... Cet allongement de la durée de carrière va avoir un impact direct pour les entreprises en matière de prévoyance, qui coûtera dès lors de plus en plus cher – les risques sur la santé, passé 60 ans, sont accrus. Quelles solutions s'offrent aux entreprises ? Nous avons accompagné des groupes dans l'expérimentation de détecteurs de risques santé au sein des entreprises. Il s'avère que c'est bien plus efficace que ce que fait la Sécurité sociale en la matière. Les entreprises que nous avons accompagnées dans la mise en place de dispositifs de dépistage de certains cancers ou des maladies cardio-vasculaires ont obtenu des résultats bien supérieurs à ceux de la Sécurité sociale (95 % de salariés dépistés, contre 25 % avec la Sécurité sociale). Autre exemple : les entreprises peuvent également mettre en œuvre la réalisation annuelle de bilans de santé complets (check'up) pour les personnels sur des postes clés – indépendamment du niveau hiérarchique – afin de garantir un bon niveau de prévention pour chacun, et pas seulement pour les dirigeants.

BONNE PRATIQUE - REXEL

Agir le plus tôt possible

Rexel déploie une politique handicap de plus en plus ambitieuse, à la recherche des meilleures solutions permettant l'inclusion de tous ses collaborateurs.



Yakout Doussaint, responsable RSE et des conditions de vie au travail de Rexel France

Leader de la distribution professionnelle de produits et services pour le monde de l'énergie, le Groupe Rexel est engagé depuis une dizaine d'années en faveur de l'emploi des personnes handicapées. « Le Groupe s'est doté d'une Mission Handicap dès 2008, choisissant de multiplier les actions concrètes notamment de maintien dans l'emploi, de sensibilisation et de formation auprès de ses collaborateurs et de ses managers », explique Yakout Doussaint, responsable RSE et des conditions de vie au travail. « Pérenne, notre action en faveur de l'emploi s'est déployée progressivement, avec le souci de faire davantage à chaque étape », renchérit Luc Dallery,

DRH de Rexel France. « Depuis la signature de notre premier accord en 2014, le taux d'emploi progresse de manière constante », se réjouit-il. Le 2^e accord (2017-2020) met l'accent sur le maintien dans l'emploi. « Nous réalisons des aménagements pour une centaine de collaborateurs chaque année », indique la responsable RSE. Le Groupe a ainsi noué des partenariats, notamment avec Elizoo, qui propose une solution de transcription simultanée pour les personnes malentendantes, et avec Zoom Text, logiciel à destination des personnes malvoyantes. Pour trouver les meilleures solutions pour ses collaborateurs, le Groupe effectue une veille sur toutes les évolutions technologiques et s'adjoint les services de cabinets experts qui peuvent répondre à tous les besoins, dans toute la France.

Rexel France organise pour ses équipes des forums santé et bien-être au travail, au cours desquels interviennent notamment des athlètes paralympiques tels que Tanguy de La Forest, médaillé de tir sportif et entrepreneur – il a notamment créé Défi RH, un cabinet de recrutement pour travailleurs handicapés –, ou Philippe Ribière, grimpeur professionnel. « Leur parcours montre combien il est possible de se dépasser et d'allier performance et handicap », déclare Luc Dallery. « Ces forums sont également l'occasion d'actions de prévention santé pour empêcher la survenue du handicap ou éviter son aggravation », complète Yakout Doussaint.



Luc Dallery, DRH de Rexel France

Rexel France est présent sur le Salon Handicap des Echos pour réaffirmer son engagement d'entreprise. « Avec une vocation militante », souligne le DRH France. C'est aussi l'occasion pour le Groupe de rencontrer les acteurs du secteur du travail protégé et adapté à la recherche d'idées nouvelles. Fort de cette maturité acquise au fil des ans, Rexel France déploie une politique de stage et d'alternance pour faire découvrir les métiers de l'électrique. « Faire savoir aux plus jeunes qu'il y a du travail, notamment chez Rexel, et qu'apprendre ces métiers est une source d'employabilité, conclut Luc Dallery, c'est à terme améliorer l'embauche, notamment des personnes handicapées. »



Le Réseau
gESAT
ENSEMBLE
Développons les achats responsables !

Place de marché, recherche multi-critères,
préqualification en ligne, création de panels
de prestataires ESAT et EA ...

Simplifiez-vous les achats responsables sur
reseau-gesat.com

LA 1^{ÈRE} PLACE DE MARCHÉ QUI RÉUNIT ESAT, EA ET ENTREPRISES RESPONSABLES.

TRIBUNE DE CRISTELLE JACQ - EXPLEO

« De l'audace ! »

Un des axes forts de la politique emploi d'Expleo est le recours au secteur de travail protégé et adapté. Depuis plusieurs années, le Groupe intervient en cotraitance sur des projets industriels en intégrant des travailleurs handicapés.

Ce mécanisme s'inscrit dans une logique vertueuse : montée en compétences, sensibilisation des clients au handicap et prise d'activité dans le milieu ordinaire.



Cristelle Jacq, responsable Diversité & Mission Handicap Expleo

D'Assystem Technologies à Expleo, notre Groupe vient de changer de nom mais notre engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap demeure intact. Depuis 2007, nous menons une politique volontariste axée sur le recrutement, la sensibilisation et le maintien dans l'emploi. Notre taux d'emploi, à l'époque de 0,8 %, atteint aujourd'hui 3,5 %. C'est un résultat dont nous sommes fiers et qui nous encourage à poursuivre nos efforts.

C'est la raison pour laquelle Expleo a signé cette année son troisième accord d'entreprise. Nous nous engageons, en particulier, sur des objectifs de recrutement chiffrés – près de 60 personnes en situation de handicap d'ici 2020 – et participons, dans cette optique, à de nombreux forums et salons spécialisés. Nous menons également des actions de sensibilisation auprès des étudiants car ils sont les collaborateurs et les managers de demain, et à ce titre un relais important pour la déconstruction des préjugés et l'évolution des mentalités. Nous sommes particulièrement attentifs à la question du maintien dans l'emploi et proposons un ensemble de mesures pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, comme le télétravail ou des jours d'absence supplémentaires. Bien entendu, tout cela est rendu possible grâce à la sensibilisation d'une part – chaque année, nous organisons les "Handiweeks", deux

semaines de sensibilisation axées sur le handicap et les performances. Et d'autre part, nous formons régulièrement nos collaborateurs sur le sujet du handicap, en particulier les recruteurs et les managers. Enfin, nous collaborons également de manière étroite avec le milieu protégé.

Cotraitance

Nous sommes spécialisés en ingénierie, qualité et conseil stratégique pour la transformation digitale et accompagnons, dans ce cadre, les grands acteurs de l'automobile, de l'aéronautique, de la défense ou encore du ferroviaire. Depuis quelques années, nous intervenons régulièrement en cotraitance sur des projets industriels avec le secteur protégé et adapté : nous intégrons des collaborateurs issus d'entreprises adaptées (EA) et d'Ésat (Établissements et services d'aide par le travail) à nos équipes, dans le cadre de missions que nous réalisons pour nos clients, comme par exemple Airbus, avec qui nous travaillons sur plusieurs sites à Toulouse, Nantes, Vitrolles, Cannes. L'environnement industriel étant par définition contraint, car soumis à de nombreux enjeux, un temps de montée en compétences est nécessaire pour ces collaborateurs qui ont besoin de conditions de travail spécifiques. Nous commençons donc par définir le profil et les compétences recherchées avec la structure, EA ou Ésat, partenaire localement. Puis nous formons les personnes aussi bien sur le savoir-faire technique que sur les "soft skills" (les compétences humaines) attendues dans le milieu de travail ordinaire. Ce mécanisme s'inscrit dans une logique vertueuse : montée en compétences, sensibilisation des clients au handicap et prise d'activité dans le milieu ordinaire.

Depuis le début de ce programme, près de 20 personnes ont été formées et une dizaine sont actuellement en formation. L'an dernier, nous avons même recruté au sein de notre groupe deux des participants. Pour faire avancer la question du handicap, il est nécessaire de sortir des schémas d'action classiques. C'est aussi ça, l'audace !

Expleo participe à la conférence "Entreprises et secteur du travail adapté et protégé : comment dialoguer et travailler ensemble ?" lors du Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables à 11 h 30.

BONNE PRATIQUE - FRAMATOME

Nouvelle dynamique

Framatome, ex-Areva, a signé l'an dernier son premier accord sur l'emploi des personnes handicapées. Un accord qui s'appuie sur dix ans de politique emploi.

Framatome vient de signer son premier accord d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées. Pour autant, le fabricant d'équipements nucléaires n'est pas tout à fait vierge sur la question. Puisqu'il s'appuie sur dix années de politique en la matière, conduites par Areva, scindée en deux entités en 2017, Orano et Framatome.

La période précédant la scission a été difficile avec son plan de départs volontaires et sa restructuration. De ce fait, « la politique emploi handicap n'a pas été la priorité », admet Dominique Loiseau, directrice Santé et Mission Handicap de Framatome. Aujourd'hui, avec ce nouvel accord, « nous redonnons une dynamique à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ».

En 2017, la Mission Handicap avait mené une enquête auprès des salariés en situation de handicap. Celle-ci a permis de mettre en lumière les points d'amélioration attendus en matière de formation des référents Handicap ou de communication de l'accord négocié. Ces attentes ont été prises en compte et ont constitué un socle pour le premier accord de Framatome.

Ainsi, l'accent a été mis sur la sensibilisation et la formation des référents Handicap répartis sur les 16 sites français et des Ressources humaines. Par ailleurs, d'ici la fin de l'année, tous les salariés en situation de handicap qui le souhaitent rencontreront leur référent Handicap pour faire connaissance, établir un point sur la situation du salarié et évoquer les éventuelles difficultés. Bientôt, la même enquête sera de nouveau réalisée pour connaître l'évolution sur les deux dernières années.

58 recrutements

Autre axe important de cet accord : le recrutement. Le taux d'emploi du groupe s'élève aujourd'hui à 3,88 %. Framatome vise sa hausse par l'intégration de personnes en CDI ou en alternance. Ça tombe bien, Framatome recrute.



En 2018, 800 personnes ont intégré l'entreprise, autant d'embauches sont prévues cette année. L'accord prévoit le recrutement en CDI de 38 personnes en situation de handicap et de 20 alternants sur la période de l'accord. Profils recherchés ? Principalement des ingénieurs.

Pour atteindre ces objectifs ambitieux, la Mission Handicap a mis en place des axes de travail prioritaires. Framatome s'est entouré de cabinets conseil spécialisés et participe activement aux forums emploi handicap. Framatome travaille également sur le long terme. En partenariat avec Hanploi CED, il intervient dans des établissements d'études supérieures pour parler aux étudiants des métiers de Framatome et susciter des vocations. Lors de ces visites, des salariés en situation de handicap apportent leur témoignage pour montrer que le handicap n'est pas un frein à la carrière professionnelle. « Notre idée est aussi de sensibiliser ces étudiants, les managers de demain », souligne Aminata Diakit, de la Mission Handicap.

Enfin, une vigilance particulière est également apportée lorsque le handicap des collaborateurs apparaît ou évolue en cours de carrière, afin de les maintenir dans l'emploi sur un poste adapté à leur situation. Et Dominique Loiseau de conclure : « Aujourd'hui, nous sommes en quelque sorte en reconstruction. Mais sur des bases solides. »

LA PAROLE À YANN-ÉTIENNE LE GALL - GROUPE ROCHER

« We R Change »



Yann-Étienne Le Gall, directeur général adjoint Ressources humaines-Communication-Organisations du Groupe Rocher

À la direction des Ressources humaines, nous sommes persuadés que notre politique en matière de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) doit être portée de la façon la plus concrète possible et au quotidien dans nos actions. Cette ambition vise non seulement à participer à la construction d'un futur meilleur sur les plans environnemental et social tout en améliorant la performance globale du Groupe, mais aussi à développer notre marque employeur pour attirer les talents et surtout donner du sens au travail de chacun. La direction générale a formalisé la politique RSE du Groupe Rocher, sous le nom de "We R Change", dont les principes sont véhiculés auprès de toutes les équipes, soit auprès des 17 000 collaborateurs. Convaincu que ses engagements exigent des progrès continus, le Groupe s'inscrit dans la durée. Engagé dans une démarche volontariste de progrès, le Groupe Rocher s'est fixé dès fin 2014 des objectifs ambitieux dans un plan sur cinq ans. Structurés autour de 5 objectifs Groupe transverses à horizon 2020, la démarche We R Change s'appuie également sur des feuilles de route à 2020 par marque et par métier, engageant chacune et chacun sur un plan de progrès commun pour 2020. La méthode inaugurée par la stratégie We R Change repose sur 3 dimensions : l'information, l'action, le partage.

La politique d'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrit naturellement dans ce programme. En effet, le Groupe Rocher se préoccupe de ce sujet depuis de nombreuses années. Déjà en 1994, le Groupe a créé l'entreprise adaptée Les Primevères à La Gacilly, dans le Morbihan, qui emploie aujourd'hui 25 personnes en CDI. Plus tôt encore, Yves Rocher, le fondateur de notre Groupe familial, était connu pour son attention au recrutement de personnes en situation de handicap.

Concret

En 2017, nous avons souhaité donner un cadre formel à cet engagement avec la signature de notre premier accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. L'objectif est d'harmoniser nos pratiques face au vécu de situations très diverses au sein du Groupe. Avec cet accord, nous nous sommes également dotés d'un budget dédié pour aller plus loin encore dans les actions menées. Notre accord porte sur le recrutement et l'intégration de travailleurs en situation de handicap, le développement du recours au secteur du travail protégé et adapté, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation, formation, communication à l'attention des collaborateurs du Groupe. Surtout, notre ambition d'ici 2020 est de maintenir notre taux d'emploi au moins égal à 6 %. Il atteignait 6,26 % fin 2016. Pour cela, le Groupe prévoit de réaliser l'embauche, quel que soit le type de contrat proposé (CDI, CDD, contrat d'alternance, stages, intérim), d'au moins 20 personnes en situation de handicap sur l'ensemble des établissements.

Par ailleurs, d'ici quelques jours démarre notre rendez-vous annuel de sensibilisation à la responsabilité "We R Change". Entre autres animations et événements, durant cette semaine, nous avons invité les fondateurs du Comptoir des Solutions. Nouveau partenaire du Groupe, cette association recense sur son site Internet toutes les innovations (vie quotidienne, travail, loisirs) pour faciliter la vie des personnes en situation de handicap. Ils interviendront auprès de nos collaborateurs afin de communiquer et sensibiliser sur les innovations au service du handicap.

FAIRE UN DON IFI à
APF France handicap

- Je favorise l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- Je réduis mon impôt en déduisant 75% du montant de mon don

Pour en savoir plus :
 Marielle Lethrosne
 01 40 78 69 35
 ou marielle.lethrosne@apf.asso.fr

www.apf-francehandicap.org
 rubrique « Faire un don »

Médias et handicap : les "invisibles" du PAF

Alors que les médias audiovisuels français multiplient les programmes évoquant le handicap, les personnes handicapées y restent particulièrement sous-représentées.



Les chaînes de télévision rivalisent d'imagination pour évoquer le handicap dans leurs programmes : la série "Vestiaires" choisit l'humour pour évoquer le handicap depuis huit saisons sur le service public, TF1 a mis à l'antenne "C'est quoi cette question ?", un programme court contre les préjugés concernant les différences et notamment le handicap, diffusé pendant l'été 2018. Toujours visible sur les réseaux sociaux, il sera reconduit en 2019. À la rentrée 2018, 6play a mis à l'antenne "Le 10 minutes", un programme d'actualité en langue des signes. La fiction est également l'occasion de parler du handicap : "Les Bracelets rouges" sur TF1, qui suit un groupe d'enfants malades vivant à l'hôpital, a connu un grand succès d'audience lors des deux saisons diffusées à ce jour et la série "Good Doctor", qui met en scène un médecin autiste Asperger, sont autant d'exemples. Malgré ces réussites, la représentation des personnes handicapées dans les médias audiovisuels reste dérisoire.

0,7% de représentation au baromètre CSA
Annoncés en début d'année, les résultats de la vague 2018 du baromètre de la diversité de la société française (créé en 2009) ne parviennent toujours pas à décoller. 0,7%

de personnes perçues comme handicapées sont représentées dans les médias (depuis la création du baromètre, le taux est passé de 0,4% à 0,7%). Pour arriver à ce chiffre, 1450 heures et 2400 programmes ont été visionnés pendant deux semaines "neutres" (hors événements "diversité" tels que les jeux Paralympiques, ndlr). « Non seulement le résultat est de 0,7%, mais les chiffres n'évoluent pas », déclarait alors Mémona Hintermann-Aféeje, ex-conseillère et présidente du groupe de travail "Cohésion sociale" au CSA. Avant d'ajouter : « Certes, plus de 80% des handicaps ne se voient pas, mais il doit être possible de les incarner à l'écran, non ? » On estime entre 12 et 15 millions le nombre de personnes touchées par le handicap en France, soit plus de 20% de la population française. Souvent traité dans les médias à l'occasion d'événements spécifiques et journées mondiales, le handicap aura-t-il besoin d'une loi plus incitative pour être plus représenté dans les médias ? Quand on sait que les apparitions d'Alexandre Jollien, Jamel Debbouze ou Josef Schovanec... changent le regard sur le handicap, ce serait dommage.

DÉBAT PHILO

Éthique et performance, un handicap réciproque ?

Depuis plusieurs années, philosophes, sociologues et économistes tentent une approche du handicap face à la performance. L'éthique serait-elle la clé ?

La performance : voilà bien un de ces mots clés qui régit la vie des entreprises, à coups de discours mobilisateurs, de tableaux d'objectifs et de résultats. Elle a cela de rassurant qu'elle se mesure, se calcule. « L'un des pires fléaux de notre société, c'est la dictature du chiffre », déclare le sociologue Edgar Morin. L'essayiste et économiste Denis Lafay propose une association de la performance avec l'éthique, lui qui vient de publier un essai avec le généticien Axel Kahn :

L'Éthique dans tous ses états (éditions de l'Aube). « C'est du rapport qu'on a à la performance, comment on la définit, que dépend la construction de l'éthique », précise-t-il. Et de citer la définition de son maître à penser du moment et compère de conférences, Axel Kahn : « L'éthique est le chemin qu'on détermine individuellement et les valeurs qui la fondent pour conduire à la vie bonne. » Pour l'illustrer, le généticien choisit le champ de l'intelligence artificielle (IA) et du transhumanisme : « Lorsque l'IA soigne un individu blessé ou démembré, cela reste éthique dans la mesure où l'on essaie de réparer une inégalité de nature. Mais lorsqu'elle a pour ambition d'augmenter l'homme, cela pose un conflit éthique en cela qu'elle crée une inégalité de nature. »

L'autre forme de performance...

Vu comme cela, difficile d'imaginer la performance comptable et mesurable se nourrir d'éthique. « Mais si la vraie performance était tout autre ? », interroge Denis Lafay. Et ce dernier de citer l'exemple de Christian Streiff, grand patron, incarnation de la performance jusqu'à ce qu'en 2008 il soit victime d'un AVC. Il témoigne de cette autre forme de performance qui le guide depuis, toujours pleine d'exigence, mais aussi de recherche d'éthique et d'excellence. À la performance, le philosophe Vincent Cespedes préfère également « l'excellence qui n'a pas de graduation, pour laquelle réussite et échec ne comptent pas et qui au contraire se nourrit de la confrontation à l'échec, à la négativité, au handicap qui la stimulent ».



Axel Kahn Denis Lafay Christian Streiff

« Dans un collectif de travail, l'intégration d'une personne en situation de handicap, au-delà des valeurs de bienveillance, d'ouverture, d'entraide et de solidarité qu'elle véhicule, apporte une énergie nouvelle, une cohésion d'équipe et même une plus grande productivité collective », explique Denis Lafay. Un argument qui selon lui peut aider les entreprises à aller plus loin. L'entreprise a également intérêt à faire de la place à la singularité, source de richesse considérable, si elle veut continuer à recruter, à fidéliser et à vendre. Surtout au moment où la pression de la société est très forte pour exiger du sens, de la responsabilité sociale et environnementale. « Concept charnière de notre approche éthique à Axel Kahn et moi-même : le principe de réciprocité », souligne Denis Lafay. « Je m'humanise parce que je considère l'autre comme humain et inversement. Je suis parce que vous êtes. Cultiver cette philosophie de vie est fondamental en entreprise et essentiel face au handicap. » Comme dit le philosophe en situation de handicap, Alexandre Jollien : « Notre prochain nous éveille. »

« La problématique pourrait se résumer à s'interroger sur comment concilier cette recherche d'éthique avec le modèle capitaliste mondialisé », résume Denis Lafay. Axel Kahn y répond : « Ma responsabilité, c'est d'être dans le système, d'accepter qu'il existe pour essayer à mon petit niveau de le faire évoluer. »

Retrouvez Axel Kahn, Denis Lafay et Christian Streiff pour la conférence du Salon : "Éthique et performance : le couple infernal !" de 11 h à 12 h 15.

DÉCOUVERTE - CRÉATEUR D'INSTANTS

L'événementiel éthique

Entreprise d'insertion par l'activité économique, Créateur d'instants se distingue par son fort engagement environnemental et son impact social positif.

Les nombreux invités qui ont participé à la soirée de présentation du Salon Handicap des Echos en février dernier au Pavillon Élysée auront eu un aperçu des prestations offertes par Créateur d'instants, l'une des entreprises d'insertion par l'activité économique du Groupe SOS. Cette dernière s'est vu attribuer la concession du Pavillon Élysée par la Ville de Paris en 2017, enrichissant ainsi son activité d'un lieu événementiel iconique et haut de gamme. Créateur d'instants se compose aujourd'hui d'un traiteur événementiel, Té Traiteur, ainsi que de deux lieux exclusifs, le Pavillon Élysée et L'Usine. Té Traiteur a été totalement refondée et repositionnée en 2015 avec l'arrivée du chef résident Thierry Marx, également présent à la soirée de présentation du Salon Handicap des Echos. « Nous avons créé ce partenariat avec Thierry Marx car c'est un chef étoilé mais surtout engagé, notamment au travers de son école "Cuisine mode d'emploi(s)", qui permet à des jeunes sans formation d'acquérir de nouvelles compétences », précise Julie Foderé, directrice du Pavillon Élysée.



Thierry Marx, lors de la soirée de présentation du Salon Handicap, au Pavillon Élysée

« Ce qui différencie notre entreprise, c'est notre fort engagement social et environnemental, fidèle à l'ADN du Groupe SOS, qui suscite un engouement fort de nos entreprises clientes », explique Thomas Piretti, directeur

général de Créateur d'instants. Sur ses 100 salariés, 49 sont accompagnés en contrat d'insertion par l'activité économique (CIE). « Ces derniers bénéficient d'une formation métier, d'un accompagnement social et d'opportunités d'embauche chez nos partenaires à l'issue de leur formation », poursuit-il. « Nous respectons l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et travaillons également avec des États, comme l'établissement Jean Caurant de Bagneux, dans le cadre de nos prestations événementielles et de notre laboratoire culinaire éco-conçu. » Le développement durable et les engagements bio sont autant d'éléments différenciants sur le marché traiteur parisien. En plus de son activité traiteur et de sa gestion du Pavillon Élysée, Créateur d'instants possède une troisième marque : L'Usine, qui a rouvert ses portes en janvier dernier. Cette acquisition historique du Groupe SOS, située à côté du Stade de France à Saint-Denis, était à l'origine un lieu d'accueil pour personnes en difficulté qui permet aujourd'hui à ces personnes de retrouver un emploi pérenne et une place dans la société.



Êtes-vous #avec nous ?

« Mélanie est très impliquée dans son travail, et je suis avec elle pour l'aider à prendre plus de responsabilités »

Pauline G., cheffe de service

Supplément Partenaire des Echos Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables réalisé par la rédaction du magazine Être : Michaël Couybes (rédacteur en chef), Willy Persello (secrétaire de rédaction et journaliste), Alexandra Luthereau (journaliste), Gérard Bakalian (maquettiste) et Messaline Durand (correctrice). **Contributeurs du Salon** : Xavier Kergall, Virginie Matrat (coordinatrice du Supplément), Sophie Rouxel, Laurianne Rutledge et les équipes commerciales du Salon.

www.unapei.org



INTERVIEW CROISÉE

« Nous inscrire dans la durée »

Pour les trois partenaires historiques du Salon, LVMH, Société Générale et EY, toute politique inclusive nécessite, a fortiori en période de transformation, la constance dans l'effort et la participation de tous.

Votre regard sur cette 4^e édition du Salon Handicap ?

Françoise Schoenberger : Succédant à Christian Sanchez, qui est à l'initiative du Salon et avec Olivier Théophile, directeur RSE du Groupe, très impliqué dans cet événement, je suis de très près ce Salon. J'ai à cœur de poursuivre l'aventure et de participer à son développement. Le souhait de LVMH lors de la première édition était que les entreprises s'emparent de la démarche, cela s'est concrétisé, avec aujourd'hui un Salon réunissant entreprises, associations, institutions et secteur protégé et adapté. Le Salon Handicap est un lieu privilégié et unique d'échanges pratiques, mais aussi de débats pour enrichir notre pensée.

Jean-Pierre Letartre : Mes équipes ont suivi sa préparation de près. Ce qui est important pour nous, c'est la continuité dans l'effort qui est également indispensable dans l'emploi des personnes handicapées en entreprise. Ce Salon contribue au momentum de cette perception, de la sensibilisation et la motivation des femmes et des hommes qui y contribuent.

Frédéric Clavière-Schiele : Fidèles à ce rendez-vous, nous allons à nouveau convier au Salon une centaine de collaborateurs clés des RH et des achats. Voir comment l'écosystème progresse d'année

en année nous aide à avancer. Ce Salon nous permet de confronter notre volonté à la réalité et aux réalisations des autres. Il n'y a de progression que par l'échange et la découverte. On peut avoir des convictions tout seul, mais on n'avance pas sans les autres.

Quel impact la réforme emploi et handicap peut-elle avoir ?

FS : Cette réforme met la personne au centre, implique les entreprises et favorise l'apprentissage, qui est très efficace, comme le démontrent les promotions d'alternants en situation de handicap mises en place au sein de LVMH. Il faut être vigilant à continuer de valoriser le STPA et faire perdurer son rôle. Il convient également de ne pas fragiliser les actions de l'écosystème intervenant en amont de l'insertion professionnelle, car elles sont primordiales pour la réussite de celle-ci. Dans le cadre des transformations qui impactent les entreprises aujourd'hui, tout l'enjeu réside dans leur capacité à s'inscrire durablement dans cette démarche, c'est ce que nous nous attachons à faire au quotidien.

JPL : La réforme insiste sur l'emploi direct. J'aurais sans doute été favorable à un taux légal prenant en compte le secteur d'activités. Pour EY, la question est de voir



Françoise Schoenberger, directrice du Développement social de LVMH



Jean-Pierre Letartre, président d'EY France et CEO France, Luxembourg et Maghreb



Frédéric Clavière-Schiele, directeur des Affaires sociales de Société Générale

comment cela va nous aider à développer les compétences et mieux sourcer les candidats en situation de handicap en fonction de nos besoins métiers. Sur l'emploi indirect, je veux poursuivre nos actions et garder la possibilité d'acheter auprès du STPA.

FCS : Cette réforme intervient au moment de la négociation de notre 5^e accord triennal. J'y vois un alignement favorable des planètes, une opportunité pour notre entreprise engagée dans une politique d'inclusion de poursuivre nos efforts. Nous nous adapterons aux nouvelles mesures en maintenant notre cap. La constance

joue pour nous. Je suis persuadé qu'une politique inclusive n'est efficace que lorsqu'elle s'inscrit dans la durée.

Quelles sont les limites de l'apport de votre philosophie managériale sur la réussite de votre politique inclusive ?

FS : Le portage et le partage par le top management de cette politique et de ces valeurs est une condition nécessaire mais pas suffisante. Derrière, il faut montrer deux choses : des actions concrètes pour servir d'exemples et une exigence de constance dans le cap, sans changer

d'objectif, ni de priorité, avec un droit de suite. Disons ce que nous faisons et continuons de faire... Avec une priorité absolue : impliquer les personnes concernées.

JPL : Je crois beaucoup en la différenciation sur le marché par l'innovation sociale. Lors de l'annonce du classement *Great place to work* (GPTW), mes homologues également labellisés ont eu un discours très consensuel et bienveillant... Lorsque mon tour est arrivé de prendre la parole, j'ai exprimé mon accord avec tout ce qui avait été dit, mais ai aussitôt précisé que pour moi le plus important c'était le comment on *"make it happen"* : quels moyens met-on en œuvre pour réussir. Il faut sans cesse capitaliser sur nos retours d'expériences et travailler sur la participation de tous.

FCS : Il ne suffit pas en effet que la direction diffuse la bonne parole. La vision de l'entreprise doit être partagée par tous et intégrée dans toutes les directions dont l'activité peut avoir un impact sur la vie des collaborateurs handicapés. S'ils l'intègrent comme une composante normale, elle rejaillit forcément sur la perception des collaborateurs et des managers. Nous devons passer des acteurs de l'entreprise à une entreprise des acteurs.

AGISSONS POUR QUE LE HANDICAP N'EN SOIT PLUS UN

En 10 ans, nous avons aménagé plus de 4 000 postes de travail pour accompagner nos collaborateurs en situation de handicap et leur permettre d'exprimer leurs talents.

careers.societegenerale.com

MISSION
handicap

C'EST VOUS L'AVENIR  **SOCIÉTÉ GÉNÉRALE**