

GRAND PRIX MANAGEMENT POUR INEO ET LA MISSION P.H.A.R.E

Après avoir reçu les Trophées de la diversité pour sa politique en matière de recrutement et d'intégration des personnes handicapées, INEO et la mission P.H.A.R.E ont reçu le 26 mai dernier, le Grand Prix Management. Décernée par Suez lors de la soirée des Trophées Initiatives et Innovations, cette récompense salue le travail accompli par la mission P.H.A.R.E depuis sa mise en place en 2004 ainsi que la création du kit formation de formateurs déployé auprès des RRH depuis un an environ.



Photos 1 et 3 : Les lauréats de la soirée

Photo 2 : Claude Anglade, responsable de la mission P.H.A.R.E reçoit le Grand Prix Management.

GLOSSAIRE

DOETH, ESAT, EA... les acronymes peuplent nos vies. Les acteurs du monde du handicap n'en manquent pas. Petit glossaire à l'usage des non-connaisseurs.

- **DOETH** : la Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés, des mutilés de guerre et assimilés. Les comptables et responsables de ressources humaines travaillant dans des entreprises de plus de 20 salariés la connaissent bien.
- **ESAT** : en français, "établissement et service d'aide par le travail", le successeur du bien connu CAT (centre d'aide par le travail). Organisme médico-social, l'ESAT est chargé de la mise au travail, accompagnée d'un soutien médical et social, des personnes handicapées dans l'impossibilité de travailler dans un autre cadre. Les ESAT relèvent du milieu "protégé", par opposition au milieu "ordinaire" de travail. Ils doivent mettre en œuvre des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.
- **EA** : pour entreprises adaptées. Ils remplacent les ateliers protégés. Ce sont des entreprises à part entière, employant au moins 80% de travailleurs handicapés. Les entreprises adaptées ne peuvent embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elles doivent permettre une insertion et une promotion professionnelles tenant compte du handicap du travailleur. Elles peuvent servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises non adaptées du marché du travail.



e-ditorial

PERSISTER ET SIGNER

Nous arriverons au terme de la première convention en faveur des personnes handicapées fin 2008. Signé il y a bientôt deux ans avec l'Agefiph, cet engagement nous a permis sans aucun doute d'avancer dans le domaine de la sensibilisation, du recrutement et de réorienter nos pratiques en matière de suivi des collaborateurs victimes d'un handicap. De nombreux RRH ont "joué le jeu" en prenant des initiatives remarquables, sans parler de l'implication très forte des responsables de la paie en ce qui concerne le "volet" administratif.

Ces initiatives, notamment en matière de reclassement de collaborateurs inaptes, ont souvent demandé du temps, de l'ingéniosité, de la persuasion des différents acteurs en interne et en externe, un accompagnement efficace du chargé de mission et l'appui de partenaires externes. Il reste nécessairement en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi. Si la prise en compte du handicap est l'affaire de tous, l'animation de la politique est du ressort du réseau RH dans son ensemble. Il nous faut donc continuer à harmoniser les pratiques et à faciliter les démarches terrain. C'est ainsi que nous parviendrons à une cohérence d'actions et c'est dans cette optique que nous souhaitons renouveler l'engagement d'INEO à travers une nouvelle convention avec l'Agefiph.

Nous comptons sur vous.

Stéphane Randretsa, DRH.

sommair-e

1. DIS, DESSINE-MOI LA DIVERSITÉ
2. CONVENTION AVEC L'AGEFIPH : BIEN MAIS PEUT MIEUX FAIRE
3. DEMANDE DE RECLASSEMENT : BIEN LA RÉDIGER...
4. GRAND PRIX MANAGEMENT POUR INEO ET LA MISSION P.H.A.R.E

ENJEUX

DIS, DESSINE-MOI LA DIVERSITÉ !

Et vous, comment dessineriez-vous la diversité ? C'est à cet exercice que se sont livrés, à froid, les dirigeants, DRH, conseillers, avocats et autres invités à la matinée organisée par MPI Conseil, l'AEF et l'Ecole INEO dans les locaux de cette dernière et sous le parrainage de son Pdg, Guy Lacroix, le 15 mai dernier sur le thème Diversités et entreprises.

Diversités et entreprises. Au pluriel comme il se doit, histoire de rappeler que la diversité comme l'entreprise est protéiforme, source de richesses à partager. A condition de bien vouloir se débarrasser des clichés et idées reçues que nous avons tous en tête. Et en matière de recrutement et de management, cette condition devient incontournable pour toute entreprise affichant haut et fort son engagement en faveur de l'égalité hommes / femmes, de l'intégration de personnes handicapées en son sein, de protection de l'environnement... Bref, incontournable pour une entreprise se disant "socialement responsable"...



Ils étaient nombreux à être venus échanger sur le thème de la diversité dans l'entreprise

50 sur 1 737

De la coupe aux lèvres, il y a loin cependant. En témoignent les 1 737 entreprises qui, toutes, ont signé la charte de la diversité depuis 2004. Seules 50 d'entre elles agiraient concrètement. C'est le cas de la SNCF, qui, après avoir longtemps recruté des fils, filles,



frères et sœurs de cheminots, s'ouvre vers l'extérieur et va chercher ses nouvelles compétences dans les quartiers populaires. C'est le cas aussi de la société United Pharmaceuticals, dont le Pdg, Jonathan Margossian affirme qu'il n'a pas de politique de recrutement. "Seule l'efficacité compte !" a-t-il martelé à plusieurs reprises tout en disant clairement que, pour que la diversité gagne dans l'entreprise, "elle doit être économiquement intéressante".

Manager la diversité

Reste à savoir comment former les recruteurs "victimes" de leurs propres stéréotypes, comment manager ensuite la diversité quand elle est dans l'entreprise, quel rôle joue l'entreprise et quelles relations met-elle en œuvre quand elle apporte, à ses salariés, des solutions dans la résolution de leurs problèmes d'ordre privé. Au-delà de ces questions cruciales se pose celle de la mondialisation et de la manière d'y faire face quand les entreprises sont incapables de gérer leur propre diversité interne. Si la France en matière d'intégration avait une

longueur d'avance au début du XXe siècle, comme l'a rappelé Patrick Weil, directeur de recherches au CNRS et auteur de *La République et sa diversité*, elle l'a perdu au milieu des années 80, avec l'arrivée, sur le marché du travail, des jeunes issus de l'immigration. La route est encore longue mais la première impulsion est donnée.

Recrutement de travailleurs handicapés : les mentalités évoluent

Fondatrice de TH Recrut, Hélène Orpin accompagne les entreprises dans leur démarche de recrutement de personnes handicapées tout en leur proposant des profils de candidats qualifiés. Depuis décembre 2007, date de la création de TH Recrut, elle a vu les entreprises évoluer en la matière.

“Notre rôle consiste à faire se rencontrer une entreprise désireuse de recruter un travailleur handicapé et un candidat qui ne se retrouve pas dans les structures d'aide à la recherche d'emploi pour les personnes handicapées, plus souvent orientées vers un public peu qualifié. En plus de ce service, nous proposons aux entreprises de les accompagner dans leur démarche car le monde du handicap est complexe et les dispositifs d'aide pour une adaptation de poste par exemple ou de primes sont temporaires, ce qui nécessite d'être en permanence à l'affût des informations et réactifs pour préparer les demandes au bon moment. Nous touchons à une difficulté récurrente car les processus de recrutement prennent du temps et malgré tout, il faut aussi savoir aller vite. Nous percevons une évolution dans les mentalités des dirigeants. S'il y a encore des entreprises qui recrutent des personnes handicapées simplement pour échapper à une contribution financière, pour atteindre le fameux quota des 6%, elles sont aussi nombreuses à se rendre compte de l'intérêt que présente un salarié handicapé dans une équipe. C'est très positif tant sur le plan de la performance économique car le salarié est motivé et crée une émulation, que sur le plan humain. Les salariés d'une entreprise ne sont pas des clones. C'est leur diversité qui en fait la richesse”.



CONVENTION AVEC L'AGEFIPH : BIEN MAIS PEUT MIEUX FAIRE

Quelques mois avant la fin de la première convention signée avec l'Agefiph, bilan des actions menées au regard de ce qui était prévu et objectifs à poursuivre pour l'année à venir.



Cinq axes principaux structuraient la convention signée entre INEO et l'AGEFIPH en 2006 : recrutement, maintien dans l'emploi, collaboration avec le secteur protégé, sensibilisation / formation, communication. Si Marie Vigorie, consultante chez MPI Conseil, tire un bilan global positif des actions menées, il n'en reste pas moins que la marge de progression est encore importante. Elle tire en outre la sonnette d'alarme vis-à-vis des pôles dont la contribution Agefiph a fortement augmenté en 2007 comparativement à l'année 2006 portant le montant global de la contribution versée par INEO à l'Agefiph à 1 103 112 euros contre 875 317 euros en 2006. *“Il faut accentuer ce qui a été fait ces deux dernières années et notamment anticiper les départs en retraite de travailleurs handicapés. Sinon, le montant de la contribution risque fort d'augmenter encore”* commente Marie Vigorie.

Recrutement

“La convention fixait l'embauche de 50 personnes équivalent temps plein sur deux ans, personnel intérimaire compris. Selon la DOETH, 38 personnes ont été recrutées. Il y a incontestablement des avancées, notamment pour les intérimaires, qui sont plus visibles qu'ils ne l'étaient puisque les agences d'intérim avec lesquelles INEO travaille fournissent des tableaux de bord clairs, précisant le nombre d'intérim recrutés, leur poste, la durée de leur contrat. Il y a une véritable prise de conscience de ce point de vue là. INEO a également participé à plusieurs forums de recrutement et a collaboré à la mise en place du nouveau site Internet www.jd-handicap.info”.

Maintien dans l'emploi

“Beaucoup de choses restent à faire dans ce domaine même si nous avons quelques cas réussis de reclassement. Deux salariés ont définitivement été reclassés après une formation longue de 21 mois pour l'un et de 11 mois pour l'autre sur des postes leur offrant une promotion. Deux autres salariés déclarés inaptes ont intégré une formation début 2008. Le manque d'habitude du reclassement, des dossiers de demande de reclassement non ciblés et incomplets expliquent ces résultats, sachant que pour qu'un reclassement aboutisse réellement, il faut une volonté conjointe du salarié, de la direction déléguée concernée et de son RRH, des partenaires extérieurs et du responsable de la mission Handicap”.

Collaboration avec le secteur protégé

“Si le siège d'INEO s'est illustré par des commandes importantes en imprimerie et envoi de mailing, force est de constater qu'il n'y a pas de réelle politique dans ce domaine”.

Sensibilisation / formation

“C'est incontestablement la thématique sur laquelle INEO a le plus progressé avec la création du kit de formation pour formateurs. Toute la ligne RH a été sensibilisée à la problématique du handicap, soit environ 110 personnes qui ont-elles-mêmes joué le rôle de formateur en sensibilisant à leur tour la ligne managériale, soit environ 1 200 personnes. Bien sûr, au regard des 14 000 salariés d'INEO, il y a encore du chemin à parcourir mais il n'y avait rien de fait ou presque il y a

encore deux ans. Bémol néanmoins : le résultat est très inégal selon le pôle et les directions déléguées considérées. C'est vraiment une question d'hommes, de femmes et de volonté de faire ou de ne pas faire. Encore une fois, un escalier se balaie par le haut. Les directeurs délégués ne rentreront dans la démarche que si les directeurs de pôles s'y mettent”.

Communication

“Trois numéros du journal Idem ont été publiés, à la fois sur le réseau intranet d'INEO et imprimés à environ 1 500 exemplaires avec un numéro spécial consacré à la formation de formateurs. Enfin, deux types de leaflets ont été réalisés sur le recrutement externe et sur le reclassement. Parallèlement, une campagne d'affichage a été menée dans tous les établissements. Un réseau handicap composé de responsables de mission Handicap et de DRH, piloté par INEO, s'est également mis en place au sein du groupe GDF Suez. Objectifs : partager les bonnes pratiques, créer des projets communs à plusieurs business units notamment sur des actions de reclassement, animer un groupe de médecins du travail, participer au raid Suez avec une équipe handisport”

> DOETH, quelles dépenses déduire ?

Les entreprises peuvent déduire du montant de leur contribution les dépenses engagées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en leur sein ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées. Sur présentation des factures uniquement, en considérant le montant TTC, et dans la limite de 10% du montant de la contribution. Pensez-y !

> Les dépenses déductibles :

- la réalisation des travaux dans les locaux de l'entreprise réalisés pour favoriser l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés.
- la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin de santé au travail et le CHSCT afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.
- la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé.
- la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés.
- la mise en place d'actions pour aider au

logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail.

- la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation.
- le partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat.
- la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées.
- la formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- la conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés.
- l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées.
- la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

DEMANDE DE RECLASSEMENT : BIEN LA RÉDIGER POUR METTRE TOUTES LES CHANCES DU SALARIÉ HANDICAPÉ DE SON CÔTÉ ?

Reclasser un salarié dans les sociétés du groupe pour cause d'inaptitude au poste précédemment occupé n'est pas chose aisée. L'exercice est encore moins facile lorsque la demande de reclassement émise par les responsables des ressources humaines est incomplète. B-A-BA et exemple.



Une demande de reclassement, outre un courrier ou un e-mail explicatif, doit nécessairement comprendre :

- l'historique de la personne à reclasser,
- son âge,
- son CV,
- les raisons de l'inaptitude,
- les restrictions d'aptitude

Exemple à suivre :

Madame, Monsieur,

Je vous remercie de bien vouloir étudier les possibilités de reclassement de M. ou Mme XXX au sein de l'une de vos entités. M. ou Mme XXX, né(e) le XX/XX/XX, est employé(e) au sein de notre société depuis le XX/XX/XX en qualité de (précisez la fonction, la catégorie, le niveau, la position) dans l'activité de...

Suite à sa maladie (ou son accident...), il a été reçu par le docteur YYYY de la médecine de santé au travail de « telle ville » les XX et XX/XX/XX. M. ou Mme XXX a été déclaré(e) inapte définitif à son poste de travail. Le médecin de santé au travail préconise un reclassement à un poste ne comportant pas de (indiquez les contre-indications formelles). De même, son état de santé contre-indique l'utilisation de tel ou tel outil.

Il est titulaire d'un diplôme (ou de diplômes) de ZZZZ. M. ou Mme XXX a suivi pendant deux ans une formation en XXXX, niveau Bac, mais nous ne sommes pas en mesure de lui proposer un poste correspondant à ses nouvelles compétences.

Vous trouverez en pièce jointe, le CV de M. ou Mme XXX, son dossier de candidature complet étant disponible sur Taléo.

Je me tiens à votre disposition pour tout renseignement complémentaire concernant ce(tte) salarié(e) et vous remercie de me communiquer toute opportunité d'accueil à un poste susceptible de répondre à ses compétences et à ses aptitudes, au plus tard le XX/XX/XX, par écrit, à l'adresse suivante.

Formule de politesse.