

ioleem

N°3 - Février 2008



e-ditorial

CE QUI EST DIT DOIT ÊTRE FAIT

Conformément aux engagements que nous avons pris avec l'Agefiph lors de la signature de la convention et comme annoncé lors de notre édition de juillet 2007, la formation P.H.A.R.E. a bel et bien été dispensée. Destinée en premier lieu aux responsables des ressources humaines et aux chargés de prévention et sécurité, elle est en cours de déploiement aujourd'hui dans toutes les délégations INEO auprès des directeurs délégués, d'agence mais aussi des responsables d'affaires et des chefs de service. Initiée certes par INEO, la vocation de la formation P.H.A.R.E n'est cependant pas d'être utile seulement à l'intérieur de notre entreprise qui l'a imaginée mais d'être, le cas échéant, adaptée et utilisée par d'autres BU du groupe. Etape clé de la convention qui nous lie à l'AGEFIPH, la formation P.H.A.R.E sera complétée par la création d'une cartographie, dite qualifiée, des différents acteurs locaux (ESAT, Cap Emploi, Agefiph...) qui gravitent dans le monde du handicap afin de permettre à chacun, en fonction de thèmes qu'il souhaite développer (recrutement, maintien dans l'emploi...), d'aller chercher l'aide nécessaire pour la mise en place d'actions ciblées. Dédié à la thématique du handicap, le réseau RH Suez, récemment mis en place par la direction de l'Emploi du groupe, est piloté par Claude Anglade. Des actions et projets sont en cours qui concernent la création d'outils de communication, la mise en place d'une cellule réglementaire et jurisprudentielle sur le reclassement et l'inaptitude, mais aussi d'actions communes, telles qu'une cellule de gestion des inaptitudes, et la participation à des forums. Nous allons également créer des groupes de travail thématiques. Les mois à venir seront denses et riches.

Stéphane Randretsa, DRH.

sommair-e

1. FORMATION P.H.A.R.E : PRÊTS ? DÉPLOYEZ !
2. CE QU'ILS PENSENT DE LA FORMATION P.H.A.R.E
3. EX-MONTEUR = DESSINATEUR EXPÉRIMENTÉ



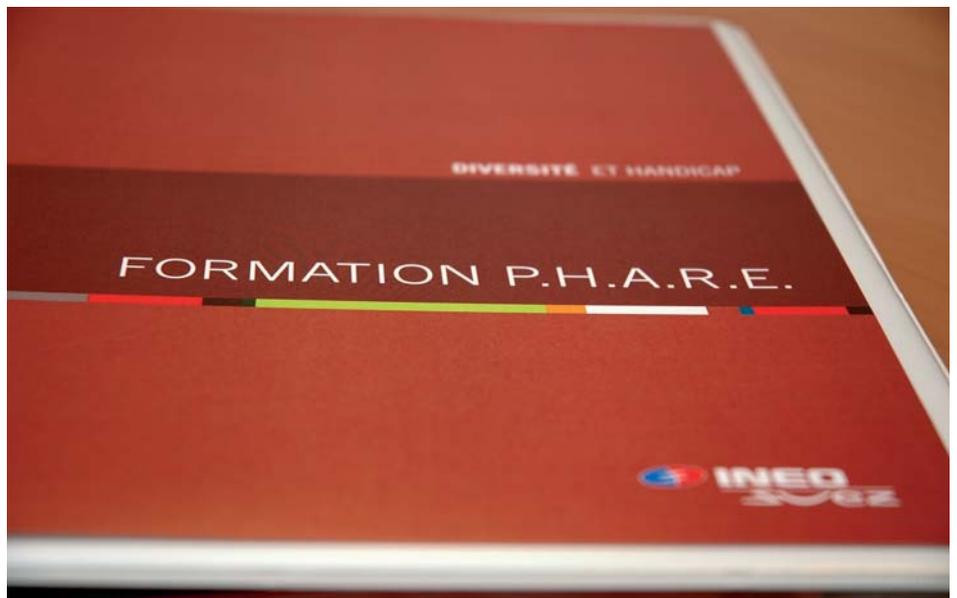
FORMATION P.H.A.R.E : PRÊTS ? DÉPLOYEZ !

En 2007, plus de 100 salariés d'INEO, responsables des ressources humaines et chargés de prévention, ont suivi la formation P.H.A.R.E "Diversité et handicap". Elle est aujourd'hui déployée par eux auprès de l'encadrement, du directeur de pôle au chef de chantier ou d'équipe, pour que le fait de recruter, maintenir dans l'emploi, reclasser des personnes handicapées ne soit plus "impossible". Explications.

ment. Chacun jette ensuite sa feuille roulée en boule dans une corbeille qui sera ensuite tirée au sort pour en analyser les réponses.

Stéréotypes et préjugés

"C'est un exercice qui permet à chaque personne de mesurer d'entrée de jeu les stéréotypes et les préjugés qu'elle a et que nous avons tous en tête, quel que soit notre héritage culturel ou social" précise Marie Vigorie du cabinet MPI Conseil qui a conçu et animé les formations. La démonstration, si elle ne suffit pas à combattre les idées reçues, introduit un questionnement, le début d'une réflexion pour en venir ensuite au sujet du handicap et à tous les termes qui lui collent "à la peau" spontanément. Dispensée sur



L'Allemand, l'Italien, Le Belge, la blonde, le paysan, le Parisien, l'Africain... sous les yeux des participants à la formation P.H.A.R.E s'égrène une liste de mots, évocateurs d'images et de qualificatifs. Il leur est demandé de noter à côté de chacun d'eux les expressions ou termes qui leur viennent à l'esprit spontanément.

deux jours, riche en exercices et jeux de rôle, la formation s'accompagne d'un classeur et d'un CD-Rom remis à chaque participant. Objectifs : leur permettre de revoir à leur rythme certains aspects et surtout leur donner les outils nécessaires pour déployer cette même formation auprès de l'encadrement.

Tout y passe

"Le classeur est organisé en douze séquences avec à chaque fois des exercices possibles. Le temps nécessaire au formateur pour traiter les différents sujets est également indiqué sur les fiches pédagogiques ce qui lui permet de mieux gérer le temps dont il dispose" reprend Marie Vigorie. Les sessions peuvent ainsi durer entre deux heures et une journée. Du recrutement à la collaboration avec le secteur protégé, du maintien dans l'emploi au reclassement, tout y passe. "Mais attention !"



prévoit Marie Vigorie, "ce n'est pas parce que nous avons formé en priorité les RRH et les chargés de prévention que ces derniers portent la seule responsabilité du sujet du handicap dans l'entreprise". On l'aura compris, c'est bien l'affaire de tous et plus vite le déploiement aura lieu, plus cette action aura un impact positif et durable selon la consultante. "Ce kit pourrait devenir un outil de référence pour les autres BU du groupe SUEZ. Certaines entités ont déjà manifesté leur intérêt" intervient Claude Anglade, qui prévoit néanmoins quelques adaptations de la mallette pédagogique en fonction des spécificités métier ou de la politique handicap menée dans la BU en question.

La formation P.H.A.R.E au catalogue de l'école INEO

Responsable de la formation et de l'école INEO, Inès Duval a participé à la mise en place du kit "Diversité et handicap".

"Inscrire la formation P.H.A.R.E au catalogue de l'école INEO va nous permettre de multiplier l'action mise en œuvre auprès de la centaine de RRH et chargés de prévention car la cible que nous visons est bien plus large. Le sujet m'étant complètement étranger, j'ai volontiers accepté de jouer les candidates pour aider à la construction de ce kit pédagogique. Le résultat est selon moi très satisfaisant car il me semble que la multiplicité des exercices concrets et des jeux de rôles a permis de ne pas trop intellectualiser un sujet complexe. Nous avons aussi donné un certain nombre de références bibliographiques et des adresses de sites Internet pour ceux qui souhaiteraient creuser le sujet. Pour les autres, le classeur est suffisamment bien conçu pour avoir une bonne vision synthétique"

CE QU'ILS PENSENT DE LA FORMATION

En juin dernier, l'ensemble des responsables des ressources humaines (RRH) d'INEO a participé à la formation P.H.A.R.E. Idem est allé à la rencontre de cinq d'entre eux. Au programme : leur ressenti vis-à-vis de cette formation et la manière dont ils comptent la déployer en 2008 auprès des directeurs d'agence, responsables d'affaires et technique.



> Myriam Galluzzo, RRH INEO Services et solutions, pôle IDF

"J'ai trouvé cette formation très enrichissante car nous n'avons pas toujours un regard précis sur ce qu'est

le handicap. J'ai appris pour ma part à repositionner le sujet dans son contexte, à le dédramatiser et le positiver. Deux mois après, j'ai mené un entretien de recrutement avec une personne handicapée et je me suis sentie très à l'aise pour aborder le sujet. Sans la formation, je pense que cela m'aurait été plus difficile. D'un point de vue technique, notamment en matière de déclaration, j'ai aussi pu acquérir de nouvelles connaissances. 2008 sera consacrée au déploiement de la formation auprès du management et à une campagne de sensibilisation. L'objectif, pour nous, est d'ancrer dans les logiques et les esprits le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées".



> Françoise Devineau, RRH INEO Réseaux Centre Ouest, pôle IRS

"En tant que RRH, on a parfois l'impression qu'on n'a pas de préjugés. Mais nous sommes comme

tout le monde. La formation était intéressante de ce point de vue notamment. J'ai aussi beaucoup appris sur la diversité des handicaps. Pour ce qui est du déploiement, j'ai commencé en octobre auprès des directeurs d'agence. Je nourrissais quelques appréhensions quant au fait de pouvoir retransmettre ce que nous avons vu en formation, notamment les jeux de rôle. Je me disais que les directeurs d'agence avaient bien d'autres choses à faire. Finalement, cela a très bien fonctionné et ils ont été très marqués par la pièce "Le petit fauteuil de Raymond". Nous sensibiliserons les conducteurs de travaux, les responsables d'affaires et les chefs d'équipe au cours du premier semestre de cette année. Bien que les opinions évoluent dans le bon sens, nous avons encore beaucoup de travail à faire pour convaincre. La cartographie des différents interlocuteurs du monde du handicap devrait nous aider pour savoir qui contacter concrètement lorsque nous avons un besoin d'embauche, de maintien dans l'emploi ou d'adaptation de poste".



> Elisabeth Crozade, RH INEO SCLE Ferroviaire, pôle Energie Transport audiovisuel

"C'était une formation dense, bien équilibrée. Les jeux de rôle étaient très

intéressants et le support qui nous a été distribué bien fait. Le déploiement ne sera pas forcément évident. D'une part, nous ne sommes pas formateurs professionnels. D'autre part, notre maîtrise du sujet n'est pas aussi profonde que celle des formateurs. Je profite de toutes les réunions pour sensibiliser le management. Je rappelle la loi, l'impact financier, j'évoque la convention signée avec l'AGEFIPH, les engagements que nous avons pris et qui doivent être respectés et aborde les préjugés que nous avons tous sur le handicap. J'insiste aussi beaucoup sur le maintien dans l'emploi car nous nous sommes toujours donnés les moyens de reclasser notre personnel inapte. Côté recrutement, nous devons nous appuyer davantage sur les structures spécialisées existantes. Je crois que le message commence à s'ancrer dans les têtes mais les réticences subsistent quant à l'emploi de personnes handicapées sur les chantiers".



> Caroline Huguenin, RRH INEO Défense, communication et système, pôle Systèmes de communication

"La formation P.H.A.R.E

m'a donné une meilleure compréhension du handicap et de sa diversité. J'ai pris conscience qu'il fallait passer d'un rôle de gestionnaire un peu fataliste à un rôle plus proactif. J'ai aussi trouvé intéressante la démonstration qui nous a été faite sur les a priori et préjugés que nous avons tous plus ou moins. C'est un peu déroutant au départ mais c'est finalement très instructif. Ce que je retiens avant tout c'est l'expérience du lien entre handicap et compétences. Nous ne faisons pas une bonne œuvre en recrutant une personne handicapée. Nous l'embauchons parce que nous avons un besoin et parce qu'elle a des compétences. C'est juste une question de bon sens. Dans un premier temps, j'ai relayé ce message auprès des directeurs d'agence et je laisse le journal Idem dans des endroits stratégiques propices à la lecture. J'ai

P.H.A.R.E

aussi organisé des réunions de sensibilisation auprès des délégués du personnel et du comité d'entreprise. En outre, le classeur qui nous a été donné est très utile. C'est un "vrai" support de pédagogie et de communication. Côté recrutement, je souhaite une politique plus volontariste et privilégier les contrats en alternance. J'aimerais aussi nouer plus de contacts avec les sociétés d'intérim".



> Estelle Fize, RRH INEO Rhône-Alpes / Auvergne, pôle France Sud

"C'était une formation très interactive avec beaucoup d'éléments concrets et des jeux de rôle sur le

recrutement et nos mécanismes de fonctionnement. Je vais accentuer notre communication sur le fait que l'on cherche à recruter avant tout des compétences et non des personnes handicapées. Je déploierai cette formation au cours de l'année 2008 en intervenant régulièrement dans les agences auprès des directeurs, des responsables d'affaires, des correspondants sécurité et de toutes les personnes qui affectent les salariés sur les chantiers. J'aborderai le thème de la diversité du handicap, celui du coût du non-respect des quotas et évoquerai également le développement de l'employabilité qui me paraît essentiel. Nous sommes en effet confrontés au reclassement de salariés déclarés inaptes à leur emploi sur les chantiers. Nous devons donc réfléchir au développement de leurs savoir-faire techniques mais aussi de leurs compétences générales. Je travaille sur ce thème conjointement avec le club des responsables formation de la fédération BTP Rhône".

> Déploiement : éviter l'effet soufflé !

Comme toute action conçue pour être démultipliée grâce à un noyau de personnes identifiées comme pouvant jouer un rôle moteur, en l'occurrence les responsables des ressources humaines des différents pôles d'INEO, la formation P.H.A.R.E n'aura d'intérêt et d'efficacité que si elle est déployée sans attendre. "Il faut éviter l'effet soufflé" souligne Claude Anglade qui a participé à la conception de la formation. "C'est maintenant aux RRH de jouer en mettant en place des actions avec leur directeur délégué pour que les messages diffusés durant la formation soient retransmis au plus grand nombre". Prévu dans la convention signée avec l'Agefiph, un suivi d'activités se met en place que le chargé de mission présentera tous les six mois à l'association. En attendant le premier rendez-vous de reporting, Claude Anglade travaille sur les actions d'aménagement de poste sur lesquelles il souhaite mettre l'accent ainsi que les relations à nouer avec la médecine du travail.



3 QUESTIONS À... MARIE VIGORIE

1 Vous êtes consultante au sein du cabinet MPI Conseil et avez participé à l'élaboration de la formation P.H.A.R.E, dans quel esprit cette dernière a-t-elle été mise en place ?

Marie Vigorie : "Cette formation est une manière de donner de la visibilité à la démarche entreprise par INEO en matière d'intégration de personnes handicapées. Nous avons voulu favoriser l'implication de toute la ligne managériale et pas seulement celle du service des ressources humaines. Si le réseau RH est le pivot de cette politique, il a besoin de relais pour parvenir à ancrer dans les pratiques le réflexe de recruter et de maintenir dans l'emploi des personnes handicapées. Il faut maintenant passer d'une gestion "administrative" isolée de ce type de démarche à une gestion plus globale et formalisée. Le kit et les outils mis à leur disposition permettent à tous de mieux comprendre les différentes imbrications de cette thématique avec des sujets qu'ils traitent au quotidien tels que la santé au travail, les problèmes d'inaptitude et de restrictions d'aptitude,

d'identifier les acteurs présents sur le terrain et capables de les aider".

2 Quels outils avez-vous mis à disposition des RRH formés ?

MV : "Nous avons mis à disposition de chaque participant un kit pédagogique constitué d'un classeur, d'un CD-Rom et de fiches pratiques. Il est très adaptable afin de permettre à chacun de reprendre les thématiques qui lui paraissent importantes, en fonction du temps dont il dispose et de la maturité de l'auditoire sur le sujet. Quoi qu'il en soit, c'est dans la continuité et l'appropriation par tous que le message passera".

3 Qu'est-ce qui fait la réussite d'une telle démarche ?

MV : "Il est primordial de créer un climat de confiance. Le diagnostic, les différentes rencontres et les réunions organisés ont contribué à dédramatiser, appréhender différemment le sujet du handicap. Les exemples de reclassement réussis ont aussi un retentissement très positif sur les salariés. C'est important de le faire savoir d'autant que c'est une démarche chronophage et souvent complexe dans sa mise en œuvre. Il est crucial que les RRH formés se réapproprient le contenu du kit et se focalisent sur les points qui semblent les plus audibles et fondamentaux pour l'auditoire. Il y a néanmoins un paramètre incontournable : les a priori et les préjugés que nous avons tous sur le handicap. Pour les faire émerger, en prendre conscience pour mieux s'en départir".

EX-MONTEUR = DESSINATEUR EXPÉRIMENTÉ

Engagé en 2000 en tant que monteur électricien, Farid Ben Aïssa est aujourd'hui dessinateur chez INEO Tertiaire à Aix-en-Provence. Une évolution forcée mais réussie suite à un grave accident.

Farid Ben Aïssa ne devrait pas être là. Confortablement installé dans un fauteuil ergonomique spécialement conçu pour lui, il dessine aujourd'hui des plans électriques dans le bureau d'études de l'agence INEO Tertiaire d'Aix-en-Provence. "Avant, j'étais monteur électricien".

Une vie active différente

"Avant". Avant cet accident d'août 2004 en Tunisie. "J'ai plongé d'une digue de 5 mètres de haut mais il n'y avait pas assez de fond" se remémore-t-il. Rapatrié d'urgence en France, Farid Ben Aïssa est entre la vie et la mort. Il a 36 ans et sa colonne vertébrale est broyée.



Farid Ben Aïssa à son nouveau poste de travail

Sauvé grâce aux médecins et à sa condition physique, l'évidence ne tarde néanmoins pas : Farid Ben Aïssa ne pourra pas reprendre son poste de monteur électricien. "Sur les conseils de la médecine du travail et de Claude Anglade, j'ai très vite monté un dossier pour obtenir la reconnaissance de travailleur..."

handicapé” poursuit-il. Premier pas vers une vie active différente, la reconnaissance tant attendue est délivrée à Farid Ben Aïssa en juillet 2005. “*Cette étape était primordiale*” intervient Bertrand Chaffange, responsable des ressources humaines INEO Tertiaire, “*elle permet l’octroi de subventions pour le maintien dans l’emploi et l’intégration dans une formation en vue de reclasser le salarié*”.

“J’ai pris de l’assurance”

“*J’ai d’abord passé des tests pour évaluer mon niveau et envisager la formation que je pourrais suivre*” explique Farid Ben Aïssa. Une démarche menée conjointement avec la médecine du travail, la cellule SAMETH de l’association Cap Emploi, l’AREF BTP et Claude Anglade. “*Au vu de ses résultats, nous lui avons proposé un positionnement sur un emploi de dessinateur en bureau d’études*” reprend Bertrand Chaffange. Reste à trouver la formation

adéquate et l’organisme qui la dispense. C’est chose faite en août 2006 pour une durée d’un an, soit 1 420 heures de formation, avec une remise à niveau préalable de quatre mois que Farid Ben Aïssa suit d’avril à juillet 2006. “*Ça n’a pas été facile mais j’y suis arrivé*” se souvient-il fièrement en ajoutant qu’il y a deux ans à peine il ne savait pas comment mettre en marche un ordinateur. “*Je me sens bien dans l’équipe dans laquelle je travaille aujourd’hui. J’ai pris de l’assurance et je peux partager mon expérience de monteur sur le terrain avec mes collègues. Eux n’ont jamais posé ce qu’ils dessinent. Moi, si*”. De son côté, Bertrand Chaffange est satisfait. “*C’est une activité très chronophage. On ne peut pas le nier. C’est pour cela qu’il ne faut pas hésiter à s’appuyer sur le réseau handicap et à échanger le plus possible. Quoi qu’il en soit, c’est notre responsabilité sociétale de le faire*”.

ENQUÊTE AGEFIPH

DÉFICIENCES ET MALADIES INVALIDANTES : 468 000 PERSONNES TOUCHÉES CHAQUE ANNÉE

468 000. C’est, selon l’enquête menée par l’Agefiph et publiée en janvier 2007, le flux annuel de situations handicapantes au sein de la population des 20 à 60 ans. 189 000 correspondent à des déficiences proprement dites et 279 000 à des maladies invalidantes. Les secondes se distinguent des premières par le fait qu’elles n’ont pas pour conséquence une limitation d’une fonction (motrice, sensorielle ou mentale) mais une restriction d’activité en termes de mobilité, de quantité de travail à fournir, en durée ou en intensité. Parmi ces 468 000, moins d’une personne sur deux (215 000) demandera et obtiendra une reconnaissance de travailleur handicapé. Chez INEO, 323 personnes possédaient ce statut en 2005. En, 2007, elles étaient 378 dont 162 qui n’étaient pas déclarées en 2005. Un chiffre qui signifie deux choses selon MPI Conseil, le cabinet qui accompagne INEO dans sa démarche pour favoriser l’intégration des personnes handicapées :

- un certain nombre de travailleurs handicapés ont quitté la structure pour des raisons aussi différentes qu’un départ en retraite, un licenciement ou un départ volontaire,
- le message selon lequel il est important de faire reconnaître son handicap auprès des structures compétentes rentre dans les têtes et du même coup, fait probablement progresser l’acceptation du handicap dans le monde du travail.



INEO REÇOIT LES TROPHÉES DE LA DIVERSITÉ

INEO a été récompensé par la remise des trophées de la diversité pour sa politique en matière de recrutement et d’intégration de personnes handicapées le 5 octobre dernier à Corte en Corse. Stéphane Randretsa, directeur des ressources humaines et Claude Anglade, chargé de mission Handicap, représentaient INEO à cette manifestation. Mis en place en

2006, les trophées de la diversité sont décernés par un jury composé de représentants de l’association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), l’institut international de l’audit social (IAS), l’association francophone de gestion des ressources humaines (AGRH), l’institut d’administration des entreprises de Corte (IAE) et Diversity Conseil. Il récompense des entreprises et organismes publics qui s’illustrent de façon remarquable dans le recrutement de personnes handicapées, l’adaptation de leur espace de travail, leur intégration et la responsabilisation des managers à leurs problématiques.



le e-journal de la mission P.H.A.R.E. d’INEO

Idem est une publication interne numérique de la Mission P.H.A.R.E. d’INEO,

1 place des degrés - La Défense 7 - Tour Voltaire - 92059 Paris La Défense cedex, destinée aux managers de l’entreprise.

Directeur de la publication : Guy Lacroix. Coordinateur interne : Claude Anglade. Crédit photographique : page 1, 2, 3, 4 : DR.

Conception et réalisation graphique et rédactionnelle : Scriptum. Février 2008.

Pour toute suggestion ou remarque, merci de prendre contact avec Claude Anglade par mail : claudelanglade@ineo.com.