

Handirect*emploi*

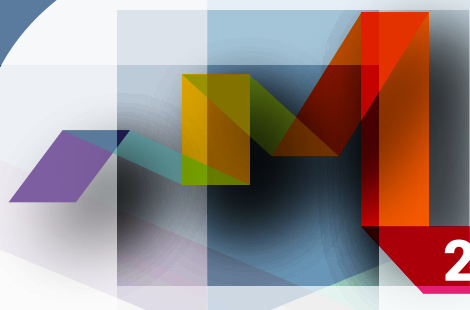
N° 30 • Janvier / Février 2018 • SUPPLÉMENT GRATUIT AU N° 170, NE PEUT ÊTRE VENDU SÉPARÉMENT • WWW.HANDIRECT.FR

***Concrétisez
tous vos
projets
en 2018 !***



- **Les événements à ne pas manquer**
Handiréseau Femmes en EA, Forum Handisup, Mondial des Métiers, Handiagora, Salon Handicap et Achats responsables...
- **Retour sur les initiatives qui ont marqué la fin de l'année 2017**
Regards croisés, Accès solutions, Mouv'emploi, Observatoire QualiTHravail...
- **Toute l'actualité de l'emploi et des missions handicap qui innovent**





22^e MONDIAL DES MÉTIERES AUVERGNE-RHÔNE-ALPES®



Rencontrer - S'informer - S'orienter
Tous concernés

1^{er} — 4 fév. 2018
Eurexpo - Lyon
www.mondial-metiers.com

     #MDM2018



La Région
Auvergne-Rhône-Alpes



Jean-Marc Maillet-Contoz

Directeur de la publication

Inverser l'ordre des valeurs pour bien recruter

Le recrutement évolue et c'est sans doute une bonne chose. Depuis déjà quelques années on constate l'appel récurrent aux entreprises de travail temporaire pour déceler et mettre à l'épreuve des candidats avant de les embaucher. Une pratique qui a toujours le vent en poupe. Parallèlement, les OPCA comme l'Agefiph, font la promotion de l'alternance, une autre manière de découvrir un candidat et de le voir évoluer dans l'entreprise avant de l'embaucher ou pas. Cette formule réduit malgré tout le panel des candidats à celles et ceux qui suivent une formation généralement assez longue et qui par principe sont plutôt jeunes. L'alternance que les entreprises boudaient il y a encore quelques années est aujourd'hui l'une des voies royales vers le sacro-saint CDI qui ouvre les portes de la consommation à crédit, des prêts immobiliers, et de la reconnaissance sociale. Je ne dis pas cela de manière cynique car c'est de bien de cela dont il s'agit, consommer et se projeter dans la

vie avec le regard bienveillant de son banquier. Le contrat en alternance est par ailleurs pour le candidat une chance car il ouvre les mêmes droits qu'un contrat classique : cotisation à une caisse de retraite, congés payés, et mutuelle. Autre grand avantage, l'alternant est vraiment dans la branche qu'il a choisi et dans laquelle il se projette, ses motivations sont donc au rendez-vous, et ce n'est pas le moindre des critères d'un recrutement. Il va aussi pouvoir se former au fonctionnement et au rythme de l'entreprise qui l'accueille. En somme, il n'y a que des avantages. Mais une entreprise est allée encore plus loin : STMicroelectronics, qui comme dans l'article que nous lui consacrons dans ce numéro, nous montre comment recruter d'abord sur la motivation, pour aller ensuite vers une formation et donc des compétences, puis un métier et un contrat CDI. Un process qui a fait ses preuves et renverse totalement l'ordre traditionnel des critères de sélection à une embauche.

SOMMAIRE

4	En bref	18	Handisup
5	Mouv'emploi	20	My Human Kit
6	Retour sur Regards Croisés 2017	21	Forum Accès solutions
8	Handiréseau Femmes en EA 2018	22	Leadership avec Lulia Sala
10	Agefiph	23	UPTIH
12	Interview de Dominique Gillot	24	Stéphane Forgeron
16	ST Microelectronics	26	Observatoire QualiTHravail
		28	Tribune emploi
		29	Mondial des métiers 2018
		30	Handiagora

**Handirect Emploi : 5, rue de la Claire - 69009 LYON • tél. : 04 37 64 16 52
fax : 04 37 64 16 53 • www.handirect.fr • Email : info@handirect.fr**

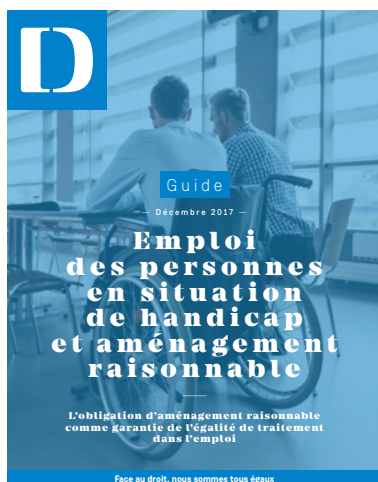
Directeur de Publication : Jean-Marc Maillet-Contoz • Rédactrice reporter : Caroline Madeuf • Photo de la couverture : © Fotolia.com - contrastwerkstatt • Conception graphique et mise en page : Vyintas Characiejus • Publicité : Jean-Marc Maillet-Contoz • Promotion : Jean-Marc Maillet-Contoz • N° ISSN : 1285-395X • Edité par Handirect EURL de presse au Capital de 80 000 € • Siège Social : 5, rue de la Claire - 69009 LYON • 69 Lyon RCS Lyon Siret 413595117 • Email : info@handirect.fr • Dépôt légal à parution • Reproduction d'articles ou photos soumise à autorisation • ISSN : 1969-2226 **SUPPLÉMENT GRATUIT**

Un guide pour expliquer l'obligation d'emploi aux employeurs

Faire mieux respecter « l'obligation d'aménagement raisonnable » fixée par la loi de 2005 :

Telle est la raison d'être du guide pratique publié le 13 décembre dernier par le Défenseur des Droits, Jacques Toubon. Intitulé « *Emploi des personnes*

en situation de handicap et aménagement raisonnable », il propose un éclairage et des explications concrètes aux employeurs pour leur permettre de mieux appliquer la loi et de faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Et ce, tout en rappelant que « *le refus de prendre [les mesures prévues dans la loi] est constitutif d'une discrimination* ». ♦



Défenseur des Droits
— Défenseur François

Le Groupe ATF recrute



ATF Gaia, Entreprise Adaptée filiale du groupe ATF, est spécialisée dans la collecte, le traitement, le réemploi et le recyclage d'équipements informatiques et de téléphonie professionnels. Aujourd'hui le Groupe ATF emploie 107 salariés dont 53 travailleurs handicapés. L'entreprise adaptée ATF Gaia compte, quant à elle, près de 84 % de travailleurs en situation de handicap dans ses effectifs de production. En 2017, le Groupe ATF a recruté 23 personnes dont 10 travailleurs handicapés et compte accueillir encore 2 travailleurs handicapés d'ici la fin de l'année. Pour 2018, les prévisions d'embauche sont prometteuses et c'est une trentaine d'emplois qui seront créés dont au moins la moitié pour des personnes en situation de handicap. ♦

Pratique : www.groupe-atf.com

Le SMIC augmentera de 1,24 % au 1^{er} janvier 2018

En application des dispositions légales, le Smic horaire augmentera de 1,24 % au 1^{er} janvier 2018. Couplé à la baisse des cotisations salariales, cela représente, en salaire net pour une personne travaillant à temps plein, une augmentation de 35 euros par mois et 428 euros par an. Pour mémoire, le Smic est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier en fonction de deux données :

- La progression, sur 12 mois, de l'indice des prix (hors tabac) pour les 20 % de ménages les plus modestes (IPC) : + 1 % ;
- La moitié de l'évolution annuelle du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier et employé entre les mois de septembre 2016 et 2017 (SHBOE) : + 0,24 %. ♦



500 000 formations et sans effet !

Peu de temps avant les élections présidentielles, François Hollande annonçait un plan d'un milliard d'euros (le 31 décembre 2015), qui devait permettre à un million de personnes en recherche d'emploi d'accéder à la formation en 2016, soit 500.000 de plus que l'année précédente. Malgré cet effort budgétaire, le taux d'accès à l'emploi « *n'a pas augmenté* », d'après un rapport gouvernemental datant de début décembre 2017. Selon ce rapport piloté par le service études et statistiques du ministère du Travail, « *le taux d'accès à l'emploi à l'issue d'une formation n'a pas augmenté* » en 2016 et est resté stable. Le rapport souligne que Pôle emploi n'a pas assez accompagné les demandeurs pendant et après la formation. « *C'est quelque chose qu'il faut améliorer dans le cadre du futur plan d'investissements sur les compétences* », a reconnu Jean Bassères, le Directeur général de Pôle Emploi. Par ailleurs, si le plan a dopé le chiffre d'affaires des organismes de formation, il a « *fragilisé* » certains d'entre eux, parmi les plus petits et travaillant sur les spécialités rares. Il n'a pas non plus « *favorisé l'émergence de modalités pédagogiques innovantes* », toujours selon ce rapport. ♦



Handi Mouv'Emploi, du neuf dans le recrutement !

Handirect souhaite mettre en lumière une nouvelle action qui fut expérimentée lors de la SEEPH 2016 et reconduite cette année, le Handi Mouv'Emploi. L'idée de cette action est venue de Gilbert Nevès, de Ladapt Rhône, suite à ses nombreuses expériences menées autour de la recherche d'emploi, de la mise en relation entre demandeurs d'emploi et recruteurs lors des forums emploi, mais aussi des jobdatings et Handicafés.

Le principe de l'Handi Mouv'emploi (HME) est simple et pourtant très innovant. Il s'agit d'envoyer les demandeurs d'emploi démarcher des entreprises, dans des zones géographiques repérées, afin de recueillir des offres d'emploi, de stage et/ou d'alternance. Les candidats au HME sont tous volontaires et interviennent en binôme. Ils collectent des offres d'emploi, de stages...pas essentiellement pour eux mais pour tout le monde. Pour cela ils sont préalablement sensibilisés à ce démarchage et agissent avec une feuille de route sur laquelle sont précisés le fonctionnement du HME, les lieux de démarchage, les moyens et titres de transports qu'ils doivent utiliser, un tableau pour collecter les informations prises sur le terrain et un document qui explique les avantages à embaucher des personnes handicapées.

97 candidats et 418 entreprises

Cette année le HME s'est déroulé le mardi 14 novembre 2017. Pas moins de 97 candidats issus de différentes structures (ERP Georges Guynemer, Missions Locales du Rhône, Cap Emploi, Pôle Emploi, CEFRA, l'AFPA et LADAPT) étaient au rendez-vous, accompagnés de 17 partenaires. Résultats : En deux heures de démarchage, ils ont rencontré les représentants de 418 entreprises des différents arrondissements de Lyon et ont collecté 72 offres de CDD/CDI, 84 possibilités d'accueil en stage, 14 en alternance et 7 en apprentissage. Les chiffres parlent d'eux-mêmes.

À l'issue d'un débriefing les Mouv'eurs ont été informés de toutes ces offres et dès le lendemain 38 candidatures ont été adressées aux entreprises qui avaient proposé les offres.

Nos partenaires ont été destinataires de

la totalité de ces offres et ont également proposé des candidatures. Le Handi Mouv'Emploi 2017 nous a aussi offert des témoignages très encourageants comme des remerciements de la part des candidats et des partenaires.

En voici quelques uns :

Yannick : « Collecter des offres d'emploi pour les autres et non uniquement pour moi, m'a permis de me sentir fort et plus à l'aise avec la démarche ».

Najette : « Rencontrer des responsables d'entreprises qui nous ont écoutés et ont pris du temps pour nous me donne plus de confiance en moi ».

Saleek : « Je suis venu sans trop de conviction et j'ai vécu un grand moment. Si vous le refaites l'an prochain, même si je suis en emploi je reviendrais pour participer et aider les autres ».

Eléonora (structure privée de coaching) : « Merci à vous tous pour votre énergie et votre ténacité au service de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. J'ai beaucoup appris pendant ces deux journées à travers les ateliers du forum mais aussi les coachings que j'ai eu l'occasion de prodiguer. Il me semble que la confiance en soi et l'estime de soi

jouent un rôle clé dans les actions de préparation et d'accompagnement. Je serais ravie de collaborer avec vous la prochaine fois ».

Stéphanie (GE Handi Lyon Rhône) : « Bravo à Ladapt pour cette formidable initiative qu'est le MOUV EMPLOI !! ».

Dominique (Cap Emploi) : « Merci à Ladapt pour cette belle initiative avec une organisation irréprochable. Je vais continuer à communiquer sur les bienfaits de cette action »

Belmokhtar : « J'ai vraiment apprécié la journée "Handi mouv emploi" organisée par Ladapt. Je suis très satisfait de ma première participation car j'ai démarché aussi pour les autres demandeurs d'emploi et j'ai obtenu deux offres de stage en entreprise. Je félicite Ladapt pour l'organisation parfaite »

Rendez-vous pris pour la prochaine Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH 2018) où les organisateurs espèrent multiplier par deux ou trois le nombre de « Mouv'eurs ». ♦

Vous pouvez voir le reportage de France 3 en suivant ce lien :

https://youtu.be/vZrtChms_eM



Pas moins de 97 candidats sont allés rencontrer les représentants de 418 entreprises de Lyon. 177 offres de CDI, CDD, stages, alternance et apprentissage ont été récoltées.

Le palmarès 2017 du Festival Regards croisés

Cette 9e édition du Festival Regards Croisés fut riche en émotions, en projections (55 courts-métrages étaient en compétition) et en découvertes de talents ! La manifestation s'est achevée au Palais du Grand Large à Saint-Malo avec un tonnerre d'applaudissement et un diner de gala. Cette nouvelle édition inédite a pour la première fois ouverte ses portes au grand public qui a répondu présent.



Les lauréats du Festival regards croisés 2017.

« Je suis une Présidente heureuse aujourd'hui, le public est venu en nombre voir les films, plus de 1 000 personnes se sont déplacées sur les 3 jours », annonce fièrement la Présidente du Festival, Mireille Malot.

Cette édition s'est déroulée sous la Présidence des réalisateurs Radu Mihaileanu et Jonathan Barré pour le jury jeunes, les membres du jury, composé de Damien Seguin, skipper, Mélanie Thierry, comédienne, Philippe Lefait, journaliste, Fanny Cottençon, comédienne, Nicolas Altmayer, producteur, Eglantine Emeyé, journaliste, auteure et présentatrice, Richard Leteurtre, directeur du théâtre Eurydice ESAT et Charlotte de Vilmorin, auteure et chef d'entreprise.

La domiciliation du fes-

tival au palais du Grand large de Saint-Malo a permis dès le premier jour, la tenue d'une conférence sur : « L'accès à l'emploi et le parcours professionnel des diplômés de l'enseignement supérieur en situation de handicap » qui a connu un énorme succès. La soirée de lancement s'est ouverte au public avec la projection du long métrage « Patients » de Grand Corps Malade et Mehdi Idir. La cérémonie d'ouverture était à la fois grandiose et chargée d'émotions. Le maire de Saint-Malo, Claude Renoult, a clairement exprimé son total soutien au festival ainsi que celui de tous ses administrés et l'énorme travail effectué par son adjointe aux affaires sociales, Nathalie Levillain. Rarement une ville se sera investie

avec autant d'intensité et d'humanité dans un tel événement. Les partenaires ont aussi largement exprimé leur soutien au festival et à Mireille Malot tout en blaguant sur l'effet que Mireille Malot produit sur tous ceux qu'elle approche. En effet, difficile de résister à la force de persuasion et aux convictions de Mireille Malot quand il s'agit de handicap. La salle de projection était sans cesse saturée et toutes les EA, comme les entreprises sélectionnées, ont eu le plaisir de voir leur film visionné par le public attentif. La cérémonie de clôture tout aussi puissante fut une succession de tonnerres d'applaudissement pour les lauréats et un hommage à l'action de Mireille Malot et des partenaires du Festival. ♦

Le Palmarès :

GRAND PRIX DU JURY

Break a leg ! Réalisé et produit par iografilm – Pascal Roy
L'acteur Nicolas Brimeux a déclaré sur scène : « Je demande aux scénaristes d'écrire de vrais rôles pour les personnes handicapées ».

CATÉGORIE MILIEU PROTÉGÉ

Au suivant Réalisé par Anelor Chauvet Produit par l'ESAT Les Ateliers Blinois-Compagnie le Cercle Karré

PRIX DU JURY JEUNES :

Regard furtif Réalisé et produit par Adapei Papillons blancs d'Alsace

MENTION SPÉCIALE

File au lavabo Réalisé et produit par Adapei pro 70 Vesoul Rêpes Nord – Joël Gardiennet

CATÉGORIE MILIEU ORDINAIRE

Je passe mon BAFA Réalisé et produit par : Fanny Soulabaille

PRIX DU JURY JEUNES

On m'a toujours dit Réalisé par Groupe Audiens Produit par Ecole 3IS

MENTION SPÉCIALE

Eurydice Produit par AROM Productions et réalisé par FNASEPH

Organisé par :



HANDIRECT
LE RESSORT DES SITUATIONS HANDICAPÉES



Sous le haut patronage du
Ministère du Travail :



Espace Tête d'Or

103 Bd Stalingrad
69100 Villeurbanne

24 | avril
2018
de 9h à 17h30

Entrée libre
(sur inscription Handiagora.fr)
Accueil LSF

« Travail et Handicap »

4^E RENCONTRES HANDIAGORA

Métiers, formation, et solutions pour l'emploi



« Rencontres Handiagora »



@Handiagora #montalentmonavenir

Cap sur l'alternance

Intelligence émotionnelle / intelligence artificielle ? Pour leur 4^e édition, les Trophées Femmes en EA vous invitent à explorer l'univers des neurosciences et celui du big data.

Le 6 mars prochain, les Trophées FFEA accueilleront un invité européen de marque : la Wallonie. L'« Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté » partagera avec nous les spécificités du Travail Adapté en Wallonie et nous présentera la nouvelle réglementation européenne autour de la Protection des Données.

Montrant une fois encore leur caractère disruptif, les Trophées femmes en EA abordent cette année deux notions fondamentales : **l'intelligence émotionnelle et l'intelligence artificielle.**

Le monde du travail s'ouvre sur les neurosciences et évolue vers une plus grande prise en compte de l'intelligence émotionnelle. Dans ce domaine, on considère traditionnellement que les femmes ont un avantage naturel sur les hommes. Serait-ce une occasion pour **les Femmes en**



Entreprise Adaptée de montrer leurs aptitudes et ce qu'elles peuvent apporter en plus à leur entreprise ?

Séverine Vétier-Phommasone de l'Entreprise Adaptée ANRH Services, lauréate du Trophée Femmes en EA 2015

- **Quel est votre ressenti sur le jour J ?**
Une journée incroyable avec des femmes qui partagent des parcours professionnels et personnels différents et pourtant tant de points communs en termes d'intégration et d'acceptation.
- **Que vous a apporté l'évènement des « Trophées Femmes en EA » ?**
Une grande fierté d'autant que mon parcours est un peu chaotique, mais aussi de la confiance en moi. L'ANRH m'a remise sur les « rails » professionnellement, m'a fait confiance et m'a conduite jusqu'aux Trophées Femmes en EA. Je souhaite à chaque femme de vivre cela au moins une fois.



Les participants des Trophées Femmes en EA 2017.

On oppose traditionnellement à cette intelligence, l'intelligence artificielle. Les **Trophées Femmes en EA** partent à la découverte de ses dernières tendances et de ses limites. Même si elle est plus performante que l'Homme, l'IA semble ne pas parvenir à surmonter les préjugés et engendrerait des stéréotypes négatifs. Les **Femmes en Entreprise Adaptée** n'en seraient-elles pas les premières victimes ?

Nous aurons l'honneur d'accueillir **Pascal Legitimis**, qui sera le parrain de cette journée exceptionnelle. Schneider Electric ainsi que les partenaires fidèles qui nous soutiennent, **l'Association des Directeurs et Responsables Achats (ADRA)**, les groupes **AG2R La Mondiale, BNP Paribas, ADP, Assystem, Décision-achats** et votre magazine **Handirect**, récompenseront les lauréates des Trophées FFEA 2018.

Les candidatures aux **Trophées Femmes en EA** sont ouvertes à toute collaboratrice pour son parcours exceptionnel, ses qualités professionnelles et personnelles. Ces trophées mettent aussi en avant l'entreprise de la salariée récompensée.

Les inscriptions seront ouvertes du 20 décembre 2017 au 12 février 2018 - 23h59, sur :

<http://handireseau.fr/event/les-trophees-femmes-en-ea-2018-mardi-6-mars> pour les catégories suivantes :

- Trophée Femmes en EA
- Trophée Femmes en EA catégorie

ENTREPRENEUSE / INTRAPRENEUSE

- Trophée Femmes en EA catégorie TUTRICE D'EXCEPTION
- Trophée Femmes en EA catégorie PROFESSIONNALISATION
- Trophée Femmes en EA catégorie PARTENARIAT client/fournisseur
- Trophée Femmes en EA catégorie INNOVATION

◆ **Aurélié Toyon**

Article complet à consulter sur le site www.handirect.fr

Béatrice Tissot de l'Entreprise Adaptée AfB France, lauréate du Trophée Femmes en EA 2017

- **Quel est votre ressenti sur le jour J ?**
A mon arrivée, j'étais dans mes petits souliers. Lorsque mon nom a été prononcé, je n'y croyais pas : je suis montée sur le podium, confuse mais tellement heureuse. J'ai ensuite rencontré plein de gens qui m'ont encouragée à continuer dans cette voie. Cela fait chaud au cœur ! Cette journée m'a donné des ailes pour assumer ma toute nouvelle fonction.
- **Que vous a apporté l'évènement des « Trophées Femmes en EA » ?**
Une bonne dose de confiance en moi et j'en avais besoin ! C'est très valorisant d'être reconnue pour sa carrière, surtout lorsqu'on a connu plus de bas que de hauts.

SALON
HANDICAP

EMPLOI & ACHATS RESPONSABLES

28

MAI 2018

Palais des Congrès
PARISLe rendez-vous annuel
du handicap en entreprise**3 500**collaborateurs, managers,
acheteurs**150**

EA, ESAT, TIH

60

conférences & ateliers

500

experts mobilisés

PLACE DE MARCHÉ EA/ESAT

RECRUTEMENT/EMPLOI

FORMATION

SENSIBILISATION

NETWORKING

Infos & inscriptions sur salonhandicap.com

#salonhandicap

En 2018 quelle direction suivre dans la politique d'emploi des personnes handicapées ?

Lors de la journée nationale du handicap de Force Ouvrière nous avons rencontré Anne Baltazar qui est à la fois secrétaire confédérale du syndicat et présidente de l'Agefiph. Aujourd'hui l'Agefiph vit une période mouvementée.

L'arrivée du nouveau gouvernement a rebattu les cartes du paysage de l'emploi des personnes handicapées avec de nouvelles ambitions. Tout le monde est d'accord pour dénoncer le fait que 500 000 personnes handicapées au chômage représentant un taux de 19 %, c'est inadmissible. Ce qui semble mois évident, c'est le chemin à emprunter pour endiguer cette vague. Dernièrement la ministre en visite sur le site d'Airbus à Toulouse s'est exprimée comme suit : « La politique d'emploi est difficile à lire », « Il y a beaucoup d'intermédiaires, il y a Pôle emploi, il y a Cap emploi, il y a Sameth (solutions de maintien dans l'emploi

des personnes handicapées NDLR) ». Ces deux derniers organismes sont d'ailleurs appelés à fusionner dans les prochaines semaines, ce qui selon la ministre « sera une simplification pour l'entreprise d'avoir un seul interlocuteur », parallèlement « on a une grosse mission de simplification qui est en cours et j'espère sur la fin du printemps 2018 pouvoir annoncer des pistes de simplifications assez pragmatiques ». Dans un autre domaine, Dominique Gillot, présidente du CNCPH, est nommée à la tête d'une mission qui aura pour objectif : d'optimiser et faciliter la chaîne d'intervention de l'ensemble des acteurs qui concourent à l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en

situation de handicap et accompagner vers une solution d'emploi ou de formation ceux qui en ont besoin.

Du côté de l'Agefiph tout ne semble pas aussi clair. Selon Anne Baltazar les rapports avec le ministère du travail sont en stand-by, car le ministère est largement préoccupé par la réforme de l'apprentissage. Un sujet qui est pourtant central dans la nouvelle stratégie de l'Agefiph. Anne Baltazar rappelle que l'association s'est dotée

depuis février dernier et ce pour la première fois d'une véritable stratégie qui priorise le droit commun, se rapproche des TPE/PME, vise à améliorer le fonctionnement des OPS (opérateurs de placement spécialisé) et développe une nouvelle approche plus pragmatique et plus performante du financement et de l'attribution de périodes de formation. Nous avons partagé ce plan stratégique avec l'ensemble des acteurs, et nous l'avons encore récemment présenté au secrétariat d'Etat en charge des personnes handicapées. Mais pour l'instant, les pouvoirs publics sont suspendus à la sortie du rapport IGAS IGF qui doit faire des propositions d'évolutions de l'Agefiph et du FIPHP. Ce rapport non publié au moment de la rédaction de l'article (15/12/17) est très attendu par l'Agefiph.

Quant à la fusion des Cap Emploi et des Sameth, qui au 15 décembre est achevée sur le papier au moins, elle ne modifiera pas grand-chose dans l'activité mais l'offre sera plus lisible et plus simple pour les bénéficiaires comme pour les entreprises. Et selon Anne Baltazar, elle devrait offrir une meilleure qualité d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes handicapées qui ont besoin de réponses plus spécialisées. Parallèlement, Pôle Emploi semble s'impliquer davantage dans l'accueil des personnes handicapées en recherche d'emploi. C'était déjà le cas puisque 75 % des placements dans l'emploi de personnes handicapées étaient jusqu'alors réalisés par Pôle Emploi. Ce principe est réaffirmé. A terme, Cap Emploi renforcera son action en faveur des personnes dont la situation de handicap nécessite un accompagnement plus spécialisé.

◆ JMMC



Anne Baltazar, présidente de l'Agefiph et secrétaire confédérale du syndicat Force Ouvrière.



Des informaticiens sensibilisés aux nouvelles technologies du handicap

Rencontre avec Emmanuel Chevallier, responsable de la mission handicap et politique diversité de l'EPIC SNCF, basée sur St-Denis.

Parlez-nous de l'événement qui vous avez organisé à Lille pendant la SEEPH 2017.

Le 9 novembre 2017, nous avons organisé un forum de découverte des nouvelles technologies et de sensibilisation au handicap, au centre informatique situé sur le site SNCF de Lille Pont de Tournai. C'est le centre névralgique du site sncfvoyages.com, qui enregistre notamment toutes les ventes de billets sur internet. 140 informaticiens passionnés par les nouvelles technologies y travaillent. D'où l'idée de sortir des événements SEEPH classiques, avec une approche directement connectée à leurs centres d'intérêt... et donc mieux adaptée pour faire passer des messages sur le handicap. Cet événement était ouvert

Témoignage d'un participant :

Éric de Chateaueux, membre du comité de suivi de l'accord travailleurs handicapés, chargé de mission handicap et représentant syndical de la CFDT Cheminots.

« Comme je fais des préconisations pour les agents que j'accompagne, je voulais justement faire le point sur ces nouvelles technologies. J'en ai découvert de très novatrices, par exemple, l'imprimante 3D que je n'avais jamais vu fonctionner... j'ai également vu une main réalisée avec, époustouflant. J'ai été aussi assez sidéré par une tablette smartphone, sur laquelle on pouvait piloter une souris à l'œil. De même un stylo qui lit et parle, destiné aux personnes dyslexiques, mais qui pourrait aussi être utile aux personnes aveugles ou malvoyantes. L'accueil de la mission handicap SNCF permettait d'avoir des explications bien complémentaires aux présentations des innovations. L'idéal serait que d'autres entreprises fassent connaître ces solutions qui donnent de nouvelles possibilités de travail. Travailler avec quelqu'un de différent c'est possible. Il faut s'organiser mais c'est possible et enrichissant.

à tous les agents travaillant sur ce site, pour libérer la parole sur le handicap, et éventuellement encourager les agents qui ont un handicap à faire par la suite une démarche de RQTH. Environ 70 informaticiens sont venus découvrir et tester par eux-mêmes ces différents outils.

Quel était le programme de cet événement ?

Nous avons fait appel à la société « Goods to know » qui a installé un « comptoir des innovations ». Parmi les technologies présentées aux agents : des applications dédiées aux personnes sourdes, qui retranscrivent simultanément les phrases orales à l'écrit (Ava et RogerVoice) une caméra couplée à un logiciel qui permet aux personnes tétraplégiques ne pouvant bouger que les yeux de travailler et écrire comme tout le monde sur un ordinateur, simplement grâce à la reconnaissance du mouvement des pupilles (PCeye mini). Les agents ont également pu assister une démonstration d'imprimante 3D qui a réalisé des objets en live. L'impression 3D permet de créer des objets extraordinaires qu'on ne trouve pas forcément dans le commerce. Elle peut notamment reconstituer des mains avec toutes leurs articulations pour des personnes ayant perdu l'usage d'un membre supérieur. Un espace zen était aussi présenté à travers un casque qui permet de se plonger dans un espace virtuel. Celui-ci peut être utilisé pour la détente mais aussi pour lutter contre certaines phobies handicapantes (peur du vide, agoraphobie...). Dans le milieu médical il peut servir à anesthésier des personnes simplement en les plongeant dans un climat froid. En parallèle, un espace de rencontre animé par la mission handicap SNCF était installé avec mon équipe. Nous proposons des plaquettes d'informations et un temps d'échange sur le handicap, la RQTH, les différents accompagnements que l'on peut faire... et un cocktail déjeunatoire organisé par un ESAT local.

Quel bilan faites-vous cet événement ?

Nous avons eu d'excellents retours. Nous



Un groupe d'agents teste l'espace zen.



Éric de Chateaueux échange avec une animatrice de la société « Goods to know ».

avons noué des contacts avec des salariés qui ne connaissaient pas la mission handicap et nos actions, et qui, bien que passionnés par les technologies ont découvert des avancées qu'ils ne connaissaient pas... et qui permettent de pouvoir maintenir des agents dans l'emploi malgré un handicap parfois très lourd.

Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?

Le 13 novembre, nous avons également organisé, comme chaque année, un forum de sensibilisation plus classique au Campus Wilson SNCF de St-Denis. Au programme : une pièce de théâtre jouée par l'ESAT ALGED ; un café gourmand en LSF ; et des stands d'informations : mission handicap SNCF et services associés (action sociale, prévoyance-retraite...), société d'ergonomie, associations dont notamment l'association des personnes de petite taille dont le président, Othmane El Jamali, est un salarié SNCF. Des massages relaxants étaient également proposés par l'entreprise adaptée Joam. ♦

Dominique Gillot: « Des droits qu'il va falloir améliorer et rendre plus visibles »

Dominique Gillot a été missionnée en décembre 2017 par le gouvernement pour mener une étude, et donc émettre des pistes d'amélioration, concernant le quotidien des aidants, comme des aidés, afin que ceux-ci retrouvent des opportunités et une visibilité dans leur vie professionnelle avec une éventuelle reconversion professionnelle. Ce qui peut nécessiter une formation tenant compte des acquis et de l'expérience. Mais aussi optimiser et faciliter l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap grâce notamment à la formation.

Dominique Gillot est présidente du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH). Elle fut aussi parlementaire, maire de sa commune, conseillère départementale et sénatrice. Une expérience et un réseau précieux dans le cadre de sa fonction. Le CNCPH a été créé par la loi du 30 juin 1975. Il peut être saisi pour avis de tout texte ayant des incidences sur la vie des personnes handicapées. Il peut aussi s'autosaisir sur toute question concernant la politique du handicap. La loi du 11 février 2005 a prévu qu'il soit saisi de tous les projets de textes réglementaires concernant l'application de cette dernière. D'une manière générale cette loi a donné au CNCPH une mission d'évaluation de la situation des personnes handicapées et de propositions d'actions au Parlement et au gouvernement. Cela lui permet de se saisir de lois, de proposer mais surtout d'anticiper. Son rôle est aujourd'hui reconnu dans la construction des politiques publiques pour une société inclusive. Son action a été particulièrement importante dans le débat de la récente loi logement et son volet accessibilité, mais aussi dans le projet de loi pour un État

de confiance comme pour le plan de construction pour une école inclusive. Nous veillons à ce que la place du CNCPH soit bien respectée dans toutes les étapes de réflexion et de construction des politiques publiques. Le handicap concerne tous les ministères sans exception.

Combien et où sont ces aidants ? Dans quelles conditions sont-ils amenés à reprendre un emploi ?

Il y a une estimation du nombre d'aidants sur le territoire, mais elle reste une estimation. L'une de priorité sera donc de recueillir les données qui permettront d'avoir une bonne vision de la place des personnes qui vivent avec un handicap, de la place des personnes qui les accompagne. En ce qui concerne les professionnels nous les avons car ils sont déclarés dans les associations d'aide à domicile. Quant à celui des proches aidants familiaux on commence à avoir une approche et une estimation car il y a une possibilité d'indemnisation des proches aidants qui consacrent de leur temps à un proche handicapé sans avoir recours à un service extérieur. Elle reste très faible, de l'ordre de 3,50€ de l'heure. Par contre en ce qui concerne les aidants bénévoles ou familiaux,

nous n'avons que peu d'indications. Heureusement des associations qui parfois se regroupent au niveau national m'ont fait signe au moment de ma nomination à cette mission pour me faire partager leurs difficultés. D'ici au début d'année je vais communiquer sur les réseaux sociaux et je pense que cela me permettra de recueillir de témoignages et des avis et ainsi d'avoir une meilleure vision, même si elle n'est pas totalement scientifique. Je vais aussi étudier tous les rapports qui ont pu être faits par le passé dans ce domaine. C'est un véritable chantier qui est à lancer. Le but n'étant pas de fournir un statut mais de reconnaître leur rôle et éventuellement d'être indemnisé. Mais est-ce éthique d'être indemnisé pour aider son proche c'est une question qui reste à trancher. Par contre la reconnaissance du rôle éminemment social et effectif d'un proche aidant c'est indispensable afin de permettre la conciliation entre ce rôle, la vie professionnelle et la vie personnelle. C'est vers cela que je m'oriente. Cela signifie qu'une personne qui aide quotidiennement un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie puisse faire valoir des droits à un aménagement de son temps de travail, des regroupements

de congés pour souffler ou accompagner son proche dans des démarches de santé ou de rééducation et garantir à ces personnes un déroulement de carrière qui ne soit pas obéré ou freiné par des absences si on ne reconnaît pas son rôle d'aidant. Ce sont des personnes qui ont un rôle important au niveau social et sociétal si on se fie à l'association des aidants, ce serait 8 millions de personnes qui agissent au quotidien pour aider un proche. C'est un véritable phénomène social mais qui relève d'un comportement naturel. C'est un travail énorme de débroussaillage, d'analyse, d'évaluation pour ensuite faire des propositions pour tout cela soit mieux perçu dans l'organisation de la vie professionnelle et personnelle du rôle d'aidant, qui relève de l'expertise personnelle. Nous sommes quelques fois dans des situations critiques pour les aidants comme pour les aidés, cela il faut l'anticiper.

Le retour à l'emploi des aidants familiaux, dans quels cas ?

Quelquefois et de manière tragique l'aidé disparaît et lorsqu'une personne a consacré plusieurs années de sa vie à un proche avec des rétractions de la vie professionnelle, jusqu'à quitter son emploi, il faut ensuite que cette personne puisse retrouver sa place dans le milieu professionnel. Pour beaucoup d'entre elles cela paraît réducteur, mais c'est avant tout à cause d'une méconnaissance du droit. Ces droits il va falloir les améliorer et les rendre plus visibles. Ces personnes ont développé des compétences expérientielles et une expertise humaine qui doit être reconnue. Les personnes handicapées développent souvent ce type de compétences et ce n'est malheureusement pas reconnu en France. Nous allons aussi travailler sur des voies de reconnaissance du rôle de ces personnes.

Le parcours de personnes handicapées peut-il passer par un retour à la formation ?

On me demande, à l'aune de l'expérience des personnes elles-mêmes, de voir ce qui marche et pourquoi ça a bien marché. Il y a des parcours de réussite dans la formation mais aussi des parcours très douloureux qui

mènent à l'échec. Nous devons comprendre pourquoi, malgré la grande diversité et la multitude d'organismes existants. Jusqu'à présent nous avons surtout apporté des réponses par la création de dispositifs, de financements, mais ça reste très cloisonné. Les personnes sont mises sur des rails et si elles veulent changer, c'est compliqué et difficile, de retrouver le bon chemin pour elles. Rappelons-nous que nous avons à faire à des personnes avant tout, on ne peut pas les mettre dans des cases en fonction de leur handicap. Il faut plutôt les considérer en fonction de leurs habiletés, de leurs aptitudes, leurs compétences acquises... Pour cela on peut prendre exemple sur des organisations qui fonctionnent déjà de cette manière. J'ai rencontré dernièrement des représentants d'organisations qui peuvent témoigner de belles réussites et les personnes bénéficiaires peuvent aussi le faire.

Cette mission est très vaste, que peut-on en attendre ?

On peut déjà aider les personnes à se

former correctement. Dans le groupe de travail sur l'école inclusive, nous avons pointé un certain nombre de déficits, il y a encore des ministères, des éminents professionnels qui ne réfléchissent pas à la société dans son ensemble mais uniquement dans le champ de leur compétence, les personnes arrivent après dans leur démarche. Or nous devons convaincre que la préoccupation de la place du parcours et de l'épanouissement de la personne handicapée dans tous les univers sociaux, culturels, professionnels, civiques se conçoit dans tous les moments de la vie publique. Ce n'est pas après !! Nous devons les amener à réfléchir en mode conception universelle. Tout le monde doit pouvoir accéder aux mêmes droits même si cela passe par des accompagnements spécifiques.

Quand s'achève votre mission ?

Je dois rendre mon rapport fin mars 2018 ce qui est court. Aussi, comme je veux que le travail soit le plus complet possible, je vais négocier un peu de temps supplémentaire. ♦



Dominique Gillot, présidente du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPPH).

Jeunes handicapés : comment trouver un emploi ?



De la reconnaissance du statut de travailleur handicapé aux aides proposées par Pôle emploi, de l'accès à l'emploi par l'alternance à la protection du travailleur handicapé, ce guide propose, en 35 fiches, un tour d'horizon des mesures et des dispositifs mis en œuvre pour faciliter l'insertion d'un jeune handicapé.

Au sommaire :

Comment faire reconnaître mon handicap ?
Comment m'orienter sur le marché de l'emploi ?
Qui peut m'accompagner ?
Découvrir l'entreprise : stage ou mise en situation ?
Contrats aidés : comment puis-je en bénéficier ?
L'emploi par l'alternance
M'insérer dans le secteur privé

J'accède à la fonction publique
Santé, discrimination : suis-je protégé(e) ?
Créer ou reprendre une entreprise

Points forts

Un guide pratique complet et à jour des toutes dernières avancées du droit du travail en matière d'emploi des personnes handicapées. Une rédaction pédagogique et claire sous forme de questions/réponses. Des exemples précis, des conseils pratiques, des adresses utiles. Prix 4.99€ au format numérique, 8€ au format papier.

« *Jeunes handicapés : Comment trouver un emploi* », édition 2017, Les indispensables jeunes. 208 pages, 8 euros. Créé par le Ministère des Affaires sociales et de la Santé et édité par La Documentation française. ♦

Aidants en entreprise : Livre blanc

À l'occasion de la journée nationale des aidants du 6 octobre 2017, la société de conseil en innovation responsable collaborative, « *Révéléateur de Richesses Immatérielles* », a publié son livre blanc : « *Aidants en entreprise, aller vers l'inclusion professionnelle des aidants* ». Un document qui débute par les résultats du « *Baromètre aider et travailler* » édition 2017. Celui-ci indique notamment que :

- 11 millions d'aidants sont recensés en France et qu'ils pourraient être 17 millions d'ici à 2020 ;
- 85 % des aidants n'ont pas eu le choix de devenir aidants ;
- 20 % des aidants aident au moins deux personnes ;
- 36,7 % des aidants ont aidé pendant plus de six ans ;
- 46 % des aidants estiment qu'aider a impacté négativement leur santé ;
- la contribution nette des aidants à la société est estimée à 164 milliards d'euros.

« *Au-delà des chiffres, nous avons souhaité proposer un outil. Qui aide à mieux connaître le sujet. Qui aide les entreprises à se sentir moins isolées ou démunies face à cet enjeu. Qui aide celles et ceux qui ont besoin d'un rapide panorama juridique. Un outil qui aide à sensibiliser autour de soi* », a commenté Gabrielle Guèye, co-fondatrice et directrice associée de la société « *Révéléateur de Richesses Immatérielles* ». ♦

À consulter gratuitement sur : <http://richesses-immatérielles.com/livre-blanc-aidants-en-entreprises>

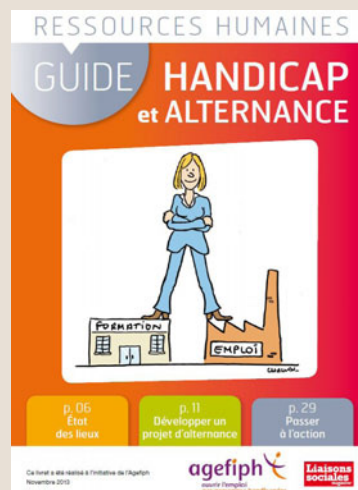


Guide Handicap et Alternance

L'Agefiph en partenariat avec Liaisons Sociales publie un guide afin de faire le point sur le recrutement des personnes handicapées en alternance, quelles opportunités ? Quels avantages ? Quelles aides ? En cohérence avec les objectifs

définis par l'État en matière de formation professionnelle, l'Agefiph a fait de l'alternance des personnes handicapées l'une de ses priorités. En juin dernier, elle a lancé un plan de développement visant notamment à renforcer les aides et appuis apportés aux employeurs. Afin d'apporter aux entreprises des repères utiles et des exemples concrets pour développer leurs propres projets d'alternance, d'identifier les bonnes pratiques et de faire le point sur les modalités pratiques, l'Agefiph en partenariat avec Liaisons Sociales vous propose de découvrir le guide de l'alternance et du handicap. ♦

À télécharger gratuitement sur le site de l'Agefiph.



Simply Market: 6 % depuis 3 ans

Simply Market est devenu Auchan Supermarché, c'est la stratégie de marque du Groupe qui replace sa marque phare sur l'ensemble de ses points de vente. Mais une chose poursuit son développement à l'intérieur de l'ex Simply Market, c'est la mission handicap portée par François Seille depuis de nombreuses années. Actuellement le groupe vit le renouvellement de son accord et c'est une multiplication de réunions et de séances de sensibilisations auprès des managers auxquelles se plie le responsable de la mission handicap. Nous lui avons posé quelques questions.

Vous démarrez un 6^e accord, comment pourriez-vous le qualifier ?

C'est l'accord de la maturité, de la confirmation que cette politique est bien encrée dans nos gènes. À l'inverse ça doit aussi être l'accord de la vigilance parce que les restructurations qui s'annoncent ne seront pas en faveur de l'indicateur sur nos

engagements quotidiens. J'alerte tous les directeurs d'établissement sur ce point de vigilance. Il faudra sans doute s'investir comme au 1^{er} jour et batailler dur pour maintenir nos performances.

Quels sont les points remarquables qui illustrent la réussite de cette politique ?

Sans compter 2017 pour laquelle je n'ai pas les chiffres, c'est la 3^e année durant laquelle nous sommes à un taux national au-dessus de 6 %. Le revers de la médaille c'est que notre politique bienveillante fidélise les collaborateurs handicapés en maintien dans l'emploi et nous avons un effectif vieillissant qui pourrait faire basculer tous nos indicateurs d'ici 5 ans. Au niveau national 56 % de nos collaborateurs handicapés ont plus de 50 ans et sur le sud en particulier le niveau atteint 82 %. Nous devons de fait nous remettre en question.

Le taux d'embauche est-il basé sur l'emploi direct ?

Oui et non. Il y a les recrutements mais aussi beaucoup de maintien dans l'emploi et bien sûr l'appel au secteur protégé. Le STPA pesait 7 % du total des unités mais va évoluer, nous devrions franchir les 10 % dès la première année du 6^e accord.

De quelles natures sont vos contrats avec le SPTA ?

Pour les plus gros volumes ce sont des collaborations dans le cœur de notre métier. Nous leur achetons des produits qui ont une vraie valeur ajoutée pour nous et sur lesquels nous pouvons communiquer. Ce sont par exemple les vins

solidaires, les fruits et légumes et le papier cadeau. Tout le reste relève de prestations de services passées avec 30 % des magasins. Nous visons 50 % à très court terme. Et tous les services d'appuis nationaux et régionaux qui depuis 6 ans se sont engagés à confier tous leurs travaux d'impression, de communication au secteur protégé et adapté. Ces achats entrent dans le process ordinaire achats et ne sont pas considérés comme achats responsables. C'est une volonté de notre part de mettre tout le monde au même niveau. C'est assez unique comme mode de fonctionnement. C'est la même chose dans le recrutement, la mission handicap n'intervient pas, c'est le directeur d'établissement qui fait son choix librement.

Sur quelle ligne de métiers avez-vous le plus recruté ?

Tous les métiers, à tous les niveaux, sont ouverts aux personnes handicapées, mais naturellement du fait de notre activité et des effectifs concernés par type d'activité ce sont les postes en caisse qui sont les plus nombreux. Les compétences restent prioritaires.

Quels process avez-vous dû modéliser pour sacraliser cette politique ?

Effectivement, tout est charté, modélisé en termes de process. À l'inverse, en termes sensibilisation, du fait de nos besoins importants sur notre activité et des évolutions technologiques, nous ne faisons une vague de formation qu'au moment du lancement de chaque nouvel accord. Cette sensibilisation s'intègre dans des réunions obligatoires ce qui fait que tous les directeurs d'établissements la suivent.

Cette politique est-elle commune à Auchan Hyper ?

Pas encore car nos deux entités sont juridiquement séparées, ce qui ne nous empêche pas de partager régulièrement au sein de Synergies, nos avancées et nos points forts respectifs, et de nous appuyer sur ces modèles pour élargir au plus grand nombre. ♦



François Seille, responsable de la mission handicap.

STMicroelectronics innove aussi en matière de formation

La société STMicroelectronics (souvent appelée simplement ST) est une société internationale d'origine franco-italienne, qui développe, fabrique et commercialise des composants électroniques. Elle fait partie des acteurs mondiaux de ce secteur. Nous avons rencontré son directeur RSE Claude Boumendil ; il nous parle du dispositif de formation mis en œuvre par ST, qui a dynamisé l'emploi des personnes handicapées.

Comment avez-vous conjugué le haut niveau d'exigence professionnelle de votre activité avec la difficulté de trouver des profils correspondants chez les personnes handicapées ?

Effectivement, nos effectifs sont composés de 70 % de cadres et même au niveau des opérateurs, nous ne recrutons pas en-dessous du Bac. C'est en participant à des forums de recrutement spécialisés, et au regard des profils que nous recevions en candidatures spontanées, que nous avons constaté un décalage très important. Nous devions mettre en place un dispositif destiné à compenser ce prérequis en défaveur des personnes en situation de handicap. Pour cela, nous avons mis en place une formation innovante, que nous avons appelé « *Formation d'Adaptation aux Métiers* ». La première session a très bien fonctionné grâce à la motivation de l'ensemble des acteurs concernés, même si nous avons été confrontés à des problématiques, en partie liées au transport ou au logement précaire de ces personnes. Une fois cela résolu, nous avons constaté que cette formation, avec tout ce qu'elle apportait, était adéquate et permettait d'intégrer des personnes

en situation de handicap dans notre société. Nous l'avons donc déployée sur tous nos sites. Au fil du temps, nous avons amélioré le dispositif d'identification des candidats ainsi que le contenu pédagogique. Résultat, sur près de 100 personnes formées, nous avons eu un taux de réussite de 80 % et sur ce dernier pourcentage, 50 % ont rejoint nos équipes. Notre taux d'emploi est ainsi passé de 1 % en 2003 à plus de 5 % aujourd'hui. Cette augmentation s'est faite essentiellement par l'emploi direct à tous les niveaux de poste, même si 70 % de ces personnes occupent un poste de niveau « *opérateur* ». Aujourd'hui, nous pouvons dire que ce dispositif est arrivé à maturité.

Quelles était l'étape suivante de ce dispositif de formation original ?

Comme le dispositif fonctionne très bien en intra-entreprise, nous avons décidé de le déployer en inter-entreprises. Pourquoi ? Parce que nous nous sommes rendu compte que certains candidats, bien que très compétents, avaient une contre-indication avec nos métiers comme, par exemple, la station debout. Comment ne pas perdre ces candidatures et en parallèle diversifier nos possibilités d'accompagner ces bons candidats

en leur donnant plus de chances de réussite ? Il fallait l'ouvrir à d'autres entreprises, et c'est ce que nous avons fait. En 2016, nous avons posé la première pierre de la « *Formation Interentreprises d'Adaptation aux Métiers* ». Nous avons pour cela obtenu le soutien de l'Agefiph sur la partie coordination et de l'IUMM (L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) dont nous dépendons au niveau de la convention collective. Grâce à leur appui, nous avons pu proposer à des structures d'intégrer le dispositif. En mai 2017, nous avons initié la première session avec 9 alternants positionnés sur 6 entreprises différentes, quatre PME, une entreprise de taille intermédiaire et bien sûr, ST. Cette ouverture aux PME est parfaitement en phase avec le plan stratégique de l'Agefiph. Avec ce dispositif, nous ouvrons un éventail de possibilités à la fois pour les candidats comme pour les entreprises qui participent au dispositif. Nous allons l'élargir à encore plus d'entreprises, plus de candidats et de fait, à plus de métiers. 2018 sera l'année du déploiement sur plusieurs régions avec l'appui des Cap Emploi, Pôle Emploi et de représentants des employeurs. Nous allons pouvoir identifier le ou les métiers sur lesquels il y a des besoins de

Claude Boumendil,
directeur RSE au
sein de la société
STMicroelectronics.



recrutements et les candidats qui ont les prérequis et la motivation pour développer les compétences liées à ce métier. Les besoins récurrents de ST concernent surtout les conducteurs d'équipement automatisés, ce qui nous amène à rester dans un premier temps sur ce type de métier. Mais ces besoins sont bien plus larges quand on inclut ceux des autres entreprises et au fil du temps, on pourra élargir l'éventail des métiers préparés. La formation théorique apportera un tronc commun à tous ces besoins et toutes ces carrières car le fond du métier et les compétences de base sont les mêmes. Nous devons ensuite les former aux particularités de leur propre environnement. Cette phase relève du tuteur lors de la partie pratique de la formation.

Par quels vecteurs trouvez-vous les candidats ?

Nous utilisons toutes les voix traditionnelles que sont Cap Emploi, Pôle Emploi, les missions locales mais aussi les sociétés d'Intérim car elles ont très souvent des personnes en situation de handicap dans leurs «vivers» de candidats, et qui cherchent à évoluer.

Notre expérience nous montre qu'il faut s'inscrire dans un parcours plutôt

long pour s'assurer de la pleine réussite. Il est à noter que certains candidats sont parfois très éloignés du métier qui les attend. Pour l'alternant, ce changement peut l'amener à traverser des périodes plus ou moins faciles. Il est donc important d'atteindre la maturité et de les accompagner à trouver une stabilité.

Une des particularités du dispositif : dès le premier jour, les alternants sont salariés. Nous pensons qu'il est important qu'ils se retrouvent très vite dans ce statut, et de fait être au même niveau que leurs pairs dans l'Entreprise. Néanmoins, chacun arrive avec son expérience et sa vision du travail. Nous avons constaté que ces personnes, avec leur expérience, mais aussi leur « œil neuf » faisaient régulièrement évoluer des process dans la société qui les accueille.

C'est aussi parce que nous ne recrutons pas que sur des compétences acquises, mais sur des potentialités, que le mode de recrutement évolue. Autre point très important dans ce dispositif, c'est l'analyse des postes de travail disponibles en amont du recrutement et la rencontre avec les candidats. On va ainsi pouvoir identifier les meilleures chances d'intégration et donc proposer les « meilleurs » candidats aux entreprises au regard des postes à pourvoir.

Nous devons par exemple éviter toutes les incompatibilités avec le poste, tout en tenant compte des aspirations des candidats. Nous faisons du handicap une force. Dès l'arrivée d'un nouveau salarié, nous réunissons toutes les conditions pour que la personne intègre l'entreprise de manière optimale. C'est un véritable atout.

Nous avons 21 mois pour prouver que le handicap n'est pas synonyme d'absentéisme, de perte de productivité, d'incompétence. Notre but est que la personne intègre l'entreprise, mais si tel n'est pas le cas, elle aura toutefois acquis une véritable expérience professionnelle et des compétences indispensables sur le marché du travail. Nous avons pour ces personnes un engagement d'accompagnement pour leur permettre de valoriser au mieux les nouvelles compétences qu'elles ont acquises. Et si des problèmes logistiques se posent, comme des difficultés de déplacement, nous l'aiderons aussi dans ce sens pour trouver un emploi proche de son domicile. Notre engagement dans cette formation porte sur l'augmentation de l'employabilité des personnes en situation de handicap. Nous pouvons dire aujourd'hui que sur les 100 personnes entrées dans ce programme, ce challenge est réussi. ♦

8^e Forum Régional Emploi Handicap

Forum Emploi Handicap : parce que rien ne vaut l'échange en direct !

Entretiens en ligne, Forums virtuels, Réseaux sociaux professionnels... : halte au tout numérique : rien ne vaut la bonne vieille méthode de l'entretien Handirect !

Le 21 mars prochain venez au 8^e Forum Régional Emploi Handicap, à POLYDOME, Clermont-Ferrand. Le job de votre vie vous y attend !

« Bonjour. Je suis brun, je mesure 1m85 et j'ai les yeux marron... ». Cela vous paraît ridicule ?

Vous avez raison !

Qui, ailleurs que dans le champ du handicap, se définit par une caractéristique physique ?

Dépasser les clichés, les a priori, savoir être dans l'empathie, dans la compréhension, puis dans l'action : c'est le secret d'Handi-Sup Auvergne !

Petite, mais efficace !

Handi-Sup Auvergne est « la plus petite des Grandes Associations » ou « la plus Grande des petites Associations » en Auvergne. Une équipe de choc composée de quatre salarié.es, une personne mise à disposition par l'Éducation Nationale pour accompagner les lycéen.nes porteur.ses d'un handicap, ainsi qu'une Psychologue vacataire sont à votre service toute l'année pour vous accompagner dans vos projets et démarches. C'est aussi une équipe de quinze administrateurs et administratrices bénévoles qui viennent donner la main dans les moments importants.

Nos Chiffres Clés :

8 : C'est le nombre de Forums annuels organisés par l'association à chaque printemps. Ce rendez-vous régional de l'emploi pour les personnes en situation de handicap regroupe **70 Employeurs**

Évènement

8^e Forum Régional Emploi Handicap
Mercredi 21 mars 2018
POLYDOME, Clermont-Ferrand
Entrée Libre



publics et privés handi-accueillants et 60 associations et prestataires d'aides techniques et humaines.

1 500 : C'est le nombre de Visiteur.es Uniques venu.es le 08 mars dernier au 7^e Forum Régional Emploi Handicap organisé par Handi-Sup !

200 : C'est le nombre de personnes qui, quelques semaines ou mois après, avaient trouvé une solution à leur recherche (de formation professionnelle, de stage, d'emploi, d'aides technique (aménagement de la situation de travail ou de formation...), sachant que ce salon accueille aussi nombre de familles, qui viennent préparer l'avenir professionnel de leur enfant en situation de handicap. **100 :** C'est le nombre de Lycéen.nes, Étudiant.es et Jeunes Diplômé.es qui auront été accompagné.es par l'association Handi-Sup Auvergne, cette fois vers l'insertion professionnelle tout au long de l'année 2017.

36 : C'est le nombre de personnes accompagnées par le Service d'Accompa-

gnement à la Vie Sociale (SAVS Handi-Sup) au cours de l'année civile 2017. Le SAVS Handi-Sup, financé par le Conseil Départemental du Puy-de-Dôme, accompagne les jeunes de 18 à 35 ans, domiciliés dans le Puy-de-Dôme et de niveau supérieur ou égal au Bac. L'équipe du service est là pour répondre à des demandes très diverses et variées, allant de l'aide au logement, à son adaptation, en passant par l'aide aux courses, une aide administrative, soutien psychologique, une aide aux déplacements, repérage, etc.

Le Forum Régional Emploi Handicap, « The Place to Be ! »

À noter dans vos agendas le 8^e Forum Régional Emploi Handicap qui aura le 21 mars 2018 !

Au programme :

« **Au-moins** » **70 employeurs à la recherche de vos compétences, 60 associations et prestataires d'aides techniques et humaines, le tout à POLYDOME, Clermont-Ferrand.**

Cette journée dédiée à l'emploi des personnes en situation de handicap est la journée 2 en 1 pour trouver le poste de votre vie et l'adaptation qui va bien. Alors rendez-vous le 21 mars ! ♦

Contact et renseignements :

Handi-Sup Auvergne
M.V.E. - Campus Universitaire des Cézeaux
7 place Vasarely - CS 60026
63178 AUBIÈRE

L'association Handi-Sup Auvergne sera aussi partenaire des :

4^{es} Rencontres Handiagora
Mardi 24 avril 2018
ESPACE TETE D'OR, Villeurbanne
En partenariat avec l'entreprise Handiagora et le magazine Handirect !

TROPHÉES FEMMES EN EA

by HANDI/RÉSEAU

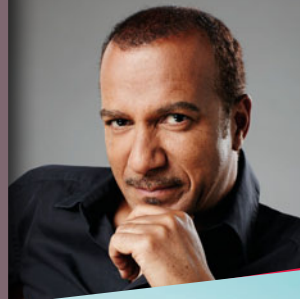
Mardi 6 mars 2018

Intelligence émotionnelle / intelligence artificielle ?

Pour leur 4^e édition,
les Trophées Femmes en EA
font parler neurosciences
et big data



INVITÉS
D'HONNEUR :
LA WALLONIE
AVEC EWETA
ET PASCAL
LÉGITIMUS



ADP
A more human resource.™


AG2R LA MONDIALE


Décision Achats

**AD
RA**

HANDIRECT
LE MÉTIER DES SITUATIONS HANDICAPÉES

 **BNP PARIBAS**
La banque d'un monde qui change

Life Is On

Schneider
Electric

an
assystem

My human Kit: Une prothèse à la carte

C'est l'une de startups lauréates des Handi Tech Trophy et on le comprend bien. Cette startup innove dans tous les domaines. Tout d'abord dans sa manière d'aborder le besoin des personnes, puis dans la conception et enfin dans la réalisation de prothèses de haute technologie. Un protocole performant de création de prothèse à la carte, porté par une structure associative sans but lucratif.

My Human Kit est une association qui invite les personnes en situation de handicap à devenir le centre de gravité de leur projet, c'est à dire à transformer leur limitation en motivation. D'être impliquées dans la résolution de leur problème et pour cela fédérer une équipe en utilisant la force combinée de la solidarité (Tous Ensemble), du fait maison (Do It Yourself) et de la fabrication numérique (FabLab).

L'objectif est de démontrer et de propager des « Humanlab », ateliers où les humains vont apprendre à s'auto-réparer partout dans le monde.

L'association a tout d'abord été créée pour accompagner le projet Bionicohand de Nicolas Huchet qui consistait à réaliser pour des coûts réduits une prothèse bionique de membre supérieur en mode Open Source. Ce projet a été récompensé par de nombreuses distinctions internationales. C'est en 2012 que naît l'association avec la nécessité de créer une prothèse de main pour Nicolas, celle-ci est fabriquée au fond d'un garage, avec du matériel de récupération et une imprimante 3D. Dotée d'un bureau à la maison des associations de Rennes, la petite

équipe a ensuite ouvert un lieu d'expérimentation dans les locaux d'Askoria (école de formation en travail social), 2, avenue du Bois-Labbé, à Rennes.

Entre 2013 et 2016, Nicolas Huchet a démontré la faisabilité d'une prothèse de main bionique open-source, répliquable à moins de 900 euros en s'appuyant sur les « fablabs » et l'intelligence collective. Il a parcouru plus de 20 pays en 3 ans, et ainsi donné naissance à de nombreux projets similaires. Au travers de son projet, Nicolas Huchet a permis de tisser un réseau international de prototypeurs, établissements d'enseignements, professionnels du monde médical, hackers et fablabs qui expérimentent et inventent des solutions.

Selon Nicolas Huchet « *Il est possible de trouver un modèle économique compatible avec la réutilisation de plans à usage non-commercial en croisant utilité sociale, créativité, veille, formation, méthodes participatives et les outils modernes. Mais surtout, je pense que faire partie de sa propre solution en la fabriquant est une clé de la transformation de ses propres limitations en motivation.* » C'est ce que nous appelons « l'handicapowerment » et qui démarque My human Kit d'un laboratoire

de recherche et développement uniquement tourné vers la performance technique. L'objectif ultime de cette démarche est de propager et de démontrer l'idée que des ateliers où des personnes apprennent à se réparer par leurs propres moyens sont tout à fait possibles, et qu'ils peuvent être créés partout dans le monde.



Les créateurs de My Human Kit.

Print My leg

c'est l'un des projets caractéristiques portés par l'association. Le projet Print My Leg, est né de la volonté de rendre accessible au plus grand nombre la personnalisation de sa prothèse ; afin, pour certains, de dépasser leur handicap sur le plan psychologique, ou simplement, marquer leur singularité. À travers l'art, le design, la mécanique et les nouvelles technologies, chacun peut maintenant dépasser et même sublimer sa différence. Print My Leg permet de changer la prothèse en quelque chose de fascinant, d'intrigant, en faire un objet qui ne vise plus à cacher mais plutôt à s'exprimer.

En effet, pourquoi ne pas tuner une prothèse pour qu'elle soit à la fois fonctionnelle, belle et unique ? Un projet à la fois humain, artistique et technologique ! ♦

My Human Kit

Le Humanlab, chez ASKORIA

2 avenue du Bois Labbé à RENNES

Tél : 07 68 32 83 21

<http://myhumankit.org/>



Une prothèse de main réalisée à la carte.

Forum Access Solutions 2017: Des start-ups se mobilisent pour l'autonomie et la mobilité

Depuis 2015, le Forum Access Solutions permet de mettre en avant les solutions innovantes de jeunes start-ups qui proposent d'améliorer l'autonomie et la mobilité des personnes à mobilité réduite.

Le 1^{er} décembre dernier, 16 startups sont venues présenter leurs projets. Chacune d'elle a eu 3 minutes pour convaincre le public. Gilles Ballerat, directeur des Services et des Opérations chez Gares & Connexions est toujours à l'affût de la bonne idée pour répondre au besoin des voyageurs circulant dans les 3 000 gares du territoire. Les porteurs de projets ont eu aussi l'opportunité d'échanger avec Sophie Cluzel, secrétaire d'État, chargée des personnes handicapées ainsi que Brigitte Thorin, déléguée ministérielle à l'accessibilité. Cette édition fut aussi l'occasion de présenter des cheminots en situation de handicap engagés pour la mobilité de tous. En effet, Gabriel, Kamel et Yves testent selon leur disponibilité de nouveaux équipements dans les trains et dans les gares ainsi que les évolutions permanentes des sites et Applis SNCF. Stéphane Volant, secrétaire général du groupe SNCF et d'Alain Krakovitch, directeur de SNCF Transilien ont profité de cette matinée pour annoncer les nouveautés et actions menées pour l'accessibilité puis ont lancé officiellement le parrainage de trois chiens d'assistance. Olivier Jeannel, fondateur de Roger Voice est quand à lui venu partager ses projets de développement qui intéressent déjà le groupe SNCF et particulièrement Claire-Lise Baé, responsable de la Mission Handicap SNCF.

Les 16 startups et associations présentent :

Benur, le premier handbike à assistance électrique ; accessible sans transfert à partir du fauteuil roulant, ce tricycle rend simples et ludiques les déplacements des personnes à mobilité réduite.

Digital & Human, studio spécialisé dans le développement d'applications en réalité virtuelle et réalité augmentée, répondant à des problématiques dans les domaines de la formation, de la sensibilisation et de la communication.



Diversity Scan, une technologie de réalité augmentée pour sensibiliser aux enjeux de la diversité, de la mixité et au handicap en entreprise.

GoSense, une technologie de réalité augmentée sonore pour sécuriser et orienter les personnes déficientes visuelles dans leurs déplacements.

Handicap Reflex, une entreprise qui propose des inventions pour faciliter le quotidien des personnes à mobilité réduite.

Immersive Robotics, des robots autonomes et polyvalents qui interviennent sur des tâches répétitives et chronophages ou qui requièrent des compétences spécialisées.

Jaccede, plateforme collaborative et solidaire qui permet de partager l'information sur l'accessibilité des lieux afin que chacun puisse organiser ses sorties plus facilement en fonction de sa mobilité.

Just Bip Assistance, connecte les utilisateurs et le personnel des établissements recevant du public afin d'améliorer leur accessibilité.

Mon Chaperon, première application de copiétonnage permettant aux utilisateurs de partager un trajet à pied ou en transport en commun.

MyEye d'Orcam, un système dédié aux personnes malvoyantes, nomade et intelligent, qui permet de reconnaître et

lire ce que la personne malvoyante pointe du bout du doigt.

Panda Guide, premier casque de réalité augmentée auditive qui révolutionne l'autonomie des personnes aveugles et malvoyantes.

Proople, innove en connectant les dispositifs d'accessibilité réglementaires à sa solution d'assistance Proople Connect™.

Samba, première borne permettant d'améliorer l'échange d'informations orales en situation d'accueil.

SmartEar, produit breveté et novateur qui retranscrit les sons en flashes lumineux colorés afin d'aider les personnes sourdes ou malentendantes.

Streetco, une application GPS piétonne collaborative adaptée aux déplacements des personnes à mobilité réduite

VRlib, première application touristique développée par Rendr & Orange qui propose des parcours historiques et culturels en réalité virtuelle. ♦



L'empathie est une compétence essentielle pour augmenter la performance d'une entreprise

Nous discutons habituellement de la façon dont le leadership inclusif favorise la diversité dans les entreprises. Voyons maintenant l'inverse. La diversité favorise-t-elle le leadership ? Les expériences professionnelles et personnelles liées à la diversité contribuent-elles au processus de transformation de l'état d'esprit des dirigeants ? La réponse est oui. La transformation du leadership de Monsieur Satya Nadella en est un exemple.

Ce Monsieur est devenu PDG de Microsoft en février 2014 et en moins de quatre ans, il a transformé la culture de l'entreprise en une approche plus empathique ouvrant de nouvelles possibilités d'apprentissage et de coopération entre collaborateurs, mais aussi d'innovation et de compréhension des besoins des clients.

Ce changement culturel concerne à la fois la politique RH avec l'embauche d'une main-d'œuvre plus diversifiée, et l'engagement auprès des collaborateurs et des clients pour développer des technologies inspirantes, qui favorisent l'intégration

sociale des personnes handicapées. Pour opérer cette transformation de la stratégie et de la culture d'entreprise, Satya Nadella a utilisé, entre autres, quatre dimensions du leadership: - l'empathie - la compréhension profonde de l'autre - la collaboration - l'humilité.

L'empathie pour mieux écouter les besoins des employés et favoriser leur créativité; la compréhension approfondie des exigences des clients; la collaboration avec des anciens concurrents, dont la valeur avait pu être sous-estimée auparavant; l'humilité en acceptant les erreurs, les siennes et celles de ses employés, tout en cherchant à apprendre d'elles. Le handicap de ses deux enfants a aidé Satya Nadella à développer sa vision du leadership inclusif

Les compétences et les comportements mentionnés auparavant ont clairement contribué aux fondements du style de leadership inclusif de Nadella. Son combat en tant que père d'un fils atteint d'une sévère paralysie cérébrale et d'une fille avec des difficultés d'apprentissage ont changé sa personnalité. Ces expériences ont aidé à :

Renforcer son empathie, car il a du apprendre à se mettre à la place de ses enfants pour comprendre leurs besoins; Développer son sens du collectif, grâce à l'expérience de sa famille face à la situation, ainsi qu'au soutien des thérapeutes et des parents d'enfants handicapés autour d'elle ; Devenir humble, à côté de ses enfants dans un combat de longue durée fait de réussites et d'échecs.

Leadership inclusif et performance de l'entreprise

Ce que nous pouvons tous retenir de l'exemple de

Satya Nadella est que l'empathie est une compétence essentielle pour augmenter la performance d'une entreprise dans un marché en évolution rapide. L'empathie permet à un leader de comprendre la nécessité de développer de nouveaux produits, de créer un cadre sécurisé permettant à chaque talent de faire des essais et des erreurs pour qu'il ou elle puisse innover, de recruter et de retenir des talents et de construire des partenariats stratégiques.

Toutes les entreprises ont le potentiel de développer une culture interne basée sur l'empathie et le respect, de façon à favoriser les processus d'apprentissage, que ce soit dans les réussites mais aussi dans les échecs. Cela n'est possible que si le ou la PDG joint le geste à la parole, et encourage les employés en leur montrant qu'il ou elle est avec eux.

La diversité aide à développer des compétences de leadership inclusif

Les expériences personnelles et professionnelles modèlent la façon dont les individus évoluent dans leur compréhension et leur réaction face à leur environnement.

Les situations liées à la diversité ont le potentiel de créer des contextes dans lesquels les leaders peuvent renforcer un large éventail de compétences au sein de leurs équipes, parmi lesquelles l'empathie. C'est le moyen d'apprendre à gérer des personnes avec des sensibilités différentes et des manières de penser et de se comporter au travail.

Plus on fait face aux situations liées à la diversité, comme le handicap, par exemple, plus les leaders, à tous les niveaux, deviennent empathiques et, implicitement, plus inclusifs. La diversité est un excellent outil de formation pour développer des compétences en leadership.

◆ **Lulia Sala - Créative Intersection**



Lulia Sala, dirigeante de Créative Intersection

Un nouveau nom et une nouvelle ambition pour l'UPTIH

C'est officiel, l'UPTIH est devenue h'up entrepreneurs le 14 décembre dernier, lors de l'événement annuel de l'association. Un nouveau nom qui annonce également une nouvelle ambition, celle d'accompagner les entrepreneurs qui rencontrent un handicap au cours de leur carrière.

10 ans d'accompagnement

Depuis 2008, h'up entrepreneurs a pour but d'accompagner les personnes en situation de handicap à l'entrepreneuriat. Cette mission d'accompagnement est réalisée par des expert-projets et coachs bénévoles qui donnent de leur temps pour donner un coup de pouce aux porteurs de projet.

D'où viennent ces bénévoles ?

Aujourd'hui les bénévoles qui accompagnent nos entrepreneurs sont :

- Des Coachs professionnels
- Des salariés de grands groupes à travers le mécénat de compétences
- Des bénévoles qui souhaitent partager leurs compétences liées à l'entrepreneuriat.

En 2017, h'up a accompagné près de 60 porteurs de projets dans leur création et/ou réflexion entrepreneuriale.

Chef d'entreprise et entrepreneur, que faire si l'on devient handicapé ?

Une question s'est posée cette année suite à de nombreux témoignages de chefs d'entreprises qui ont connu le handicap au cours de leur carrière. Ils se sont retrouvés seuls face à ce changement de situation et n'ont pas forcément trouvé d'appui, de soutien pour envisager une solution, une adaptation professionnelle.

En ce sens, Didier Roche, président co-fondateur de h'up, y a vu là, un développement logique pour h'up :

« Aujourd'hui, une autre population nous intéresse, ce sont les chefs d'entreprise, les entrepreneurs qui deviennent handicapés. Comment est-ce qu'on peut faire en sorte de

les maintenir dans leur fonction de chef d'entreprise avec cette nouvelle situation qui arrive dans leur vie. »

Pour rappel, selon l'article 114 de la loi n°2005-102 :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Les chiffres de l'entrepreneuriat et du handicap

Si l'on reprend les chiffres du CNSA (Caisse Nationale de solidarité pour l'autonomie) de 2017, on compte aujourd'hui **75 040 travailleurs indépendants handicapés (TIH)**. Ces TIH peuvent être dirigeants d'entreprise, gérants, professions libérales, auto-entrepreneurs, micro-entrepreneurs, artisans, commerçants, exploitants...

En 2015, en rassemblant les chiffres du RSI (Régime social des Indépendants) et ceux de la MSA (Mutualité sociale agricole), ce sont plus de 7000 entrepreneurs qui ont été déclarés invalides.

Enfin, toujours selon les chiffres du RSI et de la MSA, plus de 700 000 indépendants, exploitants et entrepreneurs déclarent un arrêt de longue durée (ALD) chaque année.

Il faut également prendre en compte que 80 % des handicaps surviennent au cours de la vie et que près de 50 % des français connaîtront une situation de handicap au cours de leur vie.

Autant de chiffres qui ont amené h'up à réfléchir sur les manières d'intervenir auprès des chefs d'entreprises et entrepreneurs pour les soutenir au moment opportun. Ce nouvel axe d'action sera mis en place à partir de 2018. ♦



Didier Roche, président co-fondateur de h'up.

L'emploi accompagné en France : chronique d'un échec annoncé ?

L'emploi accompagné est sur les rails après que les marchés aient été attribués en fin d'année. Mais ce dispositif semble boiteux, c'est ce que tend à nous démontrer Stéphane Forgeron, l'un de nos consultants experts en droit du travail des personnes handicapées.

Le dispositif d'emploi accompagné est lancé, couvre-t-il tout le territoire ?

Ce dispositif repose sur les Agences Régionales de Santé (ARS). Aussi, il est censé couvrir tout le territoire. Des appels d'offres ont été lancés à partir d'août 2017 dans chaque région, et à ce stade nous avons peu de visibilité sur son déploiement, car ce dispositif va se mettre en place début 2018 par les prestataires retenus. Dans les faits, il couvrira peut-être la France entière (métropole + Outre Mer), mais pas tous les handicaps. En effet, des appels d'offres ont laissé apparaître des critères discriminants pour que les acteurs puissent se positionner : en fonction du territoire tantôt un seul handicap est pris en compte (ex. handicap psychique), tantôt l'âge (ex. les jeunes de moins de 30 ans), ce qui va à l'encontre des pratiques de nos voisins européens.

Pourriez-vous définir clairement ce nouveau concept ?

Votre question est essentielle, car chaque acteur associatif a une vision différente de l'emploi accompagné. Ce constat est lié au fait que l'emploi accompagné n'est pas défini dans notre pays. Ce constat peut paraître d'autant plus paradoxal que l'Administration aime tout réglementer dans le moindre détail : ni le décret d'application de fin 2016, ni la circu-

laire interministérielle d'avril 2017 ne donnent la moindre définition de ce concept, d'où des craintes légitimes en termes de pratiques très hétérogènes, voire dégradées de l'emploi accompagné.

Ce concept, né en fait aux Etats-Unis il y a plus de 40 ans, se réfère à des dispositifs pragmatiques de transition vers l'emploi, à savoir ce que les anglosaxons et les scandinaves appellent des programmes nationaux de « *Supported Employment* » (ou emploi accompagné) en direction des personnes lourdement handicapées. L'objectif de la stratégie de l'Union Européenne à l'attention des personnes handicapées s'appuie sur le dispositif de l'emploi accompagné en vue d'éradiquer la discrimination sur le marché libre du travail et de donner aux personnes handicapées les mêmes droits et les mêmes chances qu'aux personnes sans handicap. Aussi, l'emploi accompagné est défini comme étant « *un procédé d'appui pour les personnes handicapées ou tout autre groupe désavantagé, en vue de leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché libre du travail. Les mesures doivent inclure une assistance pour l'employé, avant, pendant et après l'obtention du poste, ainsi qu'un appui destiné à l'employeur. Un outil primordial à cette fin est la fonction d'accompagnateur d'emploi.* ». En terme de répartition de la charge de travail, l'accompagnement concerne pour 49 % la personne

lourdement handicapée et pour 51 % l'entreprise.

L'emploi accompagné s'est ensuite étendu à différents types d'handicaps : handicap psychique, physique, traumatisme crânien, autisme, etc.

Le budget semble très faible au regard des besoins : est-ce juste une amorce ?

Tout d'abord, il convient de préciser que ce dispositif est en dehors du droit commun, contrairement à ce que l'on cherche à nous faire croire. Il n'est pas rattaché au service public de l'emploi, mais aux ARS dans chaque région, renvoyant un message négatif aux entreprises : handicapé = malade. Alors que nous parlons d'insertion professionnelle, ce dispositif est piloté par le ministère de la Santé : cherchez l'erreur !

Ce dispositif sera doté de moyens très faibles, de l'ordre de 7,5 millions d'Euros par an, financé à hauteur de 5 millions par l'État, 2 millions par l'Agefiph et 500.000 Euros par le FIPHP. Sur l'ensemble du territoire français, ce dispositif devrait concerner annuellement entre 850-950 personnes, tandis que plus de 500.000 personnes handicapées sont en recherche d'un emploi. Du reste, les rares chercheurs sur ce sujet (ex. B. Kerroumi) s'accordent pour dire que le nombre de demandeurs d'emploi handicapés est largement sous-estimé. Les associations retenues dans le cadre des appels d'offres devront

commencer par faire la promotion de l'emploi accompagné auprès des acteurs économiques, sans moyens financiers spécifiques.

Au cours de la Conférence Nationale du Handicap du 19 mai 2016 à l'Élysée, un responsable associatif avait souligné publiquement les très faibles moyens alloués à ce dispositif. La ministre du Travail s'était empressée de lui rétorquer que « *l'important est que ce soit dans la loi* ». En fait, ce dispositif a été officialisé dans la loi El Khomri pour répondre aux obligations de la Commission Européenne en matière d'emploi. Néanmoins, nombre d'acteurs de terrain ne croient pas en la viabilité de ce dispositif faute de moyens, même s'ils reconnaissent que potentiellement c'est un formidable outil.

Peut-on imaginer une montée en puissance du budget ?

Il est difficile de répondre à cette question, car l'emploi des personnes handicapées n'a jamais été une priorité des gouvernements successifs depuis une trentaine d'années au regard des moyens dérisoires alloués. Même les Cap Emploi disposent de faibles ressources pour suivre un nombre croissant de personnes handicapées. Dans certains départements, un agent Cap Emploi s'occupe en moyenne de 200 demandeurs d'emploi handicapés, et nous avons même trouvé un Cap Emploi en Ile-de-France avec un agent pour 400 demandeurs d'emploi handicapés suivis. Qui dit mieux ?

Aussi, lorsque je fais des interventions sur l'emploi des personnes handicapées, je ne suis pas toujours apprécié car je démontre que la France a fait le choix de l'assistanat contrairement à d'autres pays où l'objectif de l'emploi est une priorité absolue.

Ce dispositif répond-il correctement aux besoins de terrain ?

Ce dispositif ne correspond aucunement aux besoins sur le terrain, compte tenu du nombre ridicule de personnes qui seront accompagnées. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, ce dispositif devrait concerner environ 60 personnes au regard des moyens alloués, en Normandie moins de 50



Stéphane Forgeron.

personnes, en Guyane environ 15-20 personnes, et en Ile-de-France environ 175 personnes.

De surcroît, ce dispositif est présenté comme un accompagnement renforcé et médico-social, à savoir antinomique avec le positionnement des entreprises. D'ailleurs, cerise sur le gâteau, pour qu'une personne handicapée puisse bénéficier de ce dispositif elle devra obtenir une orientation de la MDPH, alors que ces dernières croulent sous les dossiers.

Ensuite, une fois cette orientation administrative obtenue, le demandeur n'aura pas la garantie de pouvoir être accompagné. Les places seront très chères, et en fonction du handicap, de l'âge, l'association retenue dans le cadre de ces appels d'offres devra faire une sélection d'autant plus difficile que – si elle est en même temps gestionnaire d'établissements – elle aura tendance à privilégier les usagers qu'elle accueille. Dit autrement, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur devraient être les exclus de ce dispositif, ainsi que les salariés qui souhaitent ou sont contraints de changer d'emploi.

Quels sont ses points forts et ses points faibles ? Ses contradictions ?

Là encore, il est un peu prématuré pour faire des constats. Pour autant, en fonction des régions, des acteurs sont retenus alors qu'ils n'ont pas une réelle connaissance du monde de l'entreprise. En effet, la connaissance d'un handicap n'est pas suffisante en soi pour faire de l'emploi accompagné. À l'étranger, ce dispositif se focalise sur les capacités des personnes plutôt que sur leur handicap. Il s'agit de mettre l'accent sur la finalité de l'emploi. En termes d'approche, l'emploi accompagné s'appuie sur la flexisécurité, stratégie cherchant à améliorer la flexibilité du travail, l'organisation du travail et les relations syndicales d'un côté, et la sécurisation des parcours notamment pour les groupes exclus du marché du travail de l'autre (ex. Autriche, République tchèque, Norvège, Espagne, Suède, Royaume-Uni). Par ailleurs, l'emploi accompagné est censé reposer sur des job coaches, métier qui n'existe pas en France.

◆ **Stéphane Forgeron**

Suite de l'article sur notre site internet
www.handirect.fr

QualiTHravail® : Ariane Conseil dévoile les résultats 2016-2017

Ariane Conseil, cabinet de conseil spécialisé dans le développement de politiques handicap et l'amélioration de la qualité de vie au travail, vient de dévoiler les résultats 2016-2017 de son Observatoire QualiTHravail®.

Lancé en 2014 et reconduit tous les deux ans, QualiTHravail® repose sur une grande enquête nationale autour du thème « Santé et Qualité de Vie au Travail ». Les travailleurs en situation de handicap ou « simplement » en difficultés de santé sont interrogés dans le but de répondre à deux grandes questions : « Comment se positionnent ces personnes en termes de qualité de vie au travail ? Comment leurs conditions de travail peuvent-elles influencer (en bien ou en mal) leur qualité de vie au travail ? Quels leviers les employeurs peuvent-ils actionner pour améliorer la situation ? ». Nous vous proposons ici une synthèse des résultats de cette deuxième édition.

■ La qualité de vie au travail (QVT) vue par les travailleurs en difficultés de santé

- Les personnes porteuses de déficiences mentales, cognitives ou psychiques affichent les scores les plus faibles : respectivement 42 et 44 alors que le score général est de 53 sur une échelle de 0 (QVT très mauvaise) à 100 (QVT excellente).
- Les personnes qui n'ont pas bénéficié d'aménagement alors qu'elles estimaient en avoir besoin ont des scores de QVT dégradés : 40 sur la même échelle.
- Concernant les conditions de travail, les attentes portent principalement sur « l'évolution et le devenir du poste » et les « perspectives d'évolution professionnelle ». Viennent ensuite l'écoute et la compréhension par le collectif et le manager.

■ Les leviers d'amélioration de la QVT (du plus important au moins important)

- Le sentiment d'être accepté et soutenu par les managers et collègues en cas de difficulté avec un score de QVT de 26 points supérieurs à ceux qui ne se sentent pas acceptés.
- L'aménagement des situations de travail au niveau des organisations : l'assouplissement des organisations (horaires, télétravail...) s'avère particulièrement adapté pour des personnes qui peuvent être confrontées à une certaine fatigabilité.
- L'information régulière des actions et dispositifs handicap mis en place par l'employeur qui permet aux personnes de connaître la Politique Handicap et de se sentir écoutés et pris en compte.

■ Les conclusions et orientations dégagées pour les actions futures

Les attentes et besoins des personnes en difficultés de santé sont le reflet des attentes et besoins de l'ensemble des salariés. En développant des politiques de QVT globales, l'employeur améliore la QVT de ses collaborateurs handicapés ou en difficulté de santé au travail. Les pistes d'actions retenues s'articulent autour de 5 axes :

- **Aménager les situations de travail en mettant l'accent sur l'assouplissement des organisations (horaires, télétravail...) :** l'aménagement des situations de travail arrive en tête des leviers d'amélioration de QVT ; proposer des organisations plus souples et plus inclusives est particuliè-

rement adapté aux populations ayant les scores de QVT les plus critiques : handicap mental, psychique et maladies chroniques.

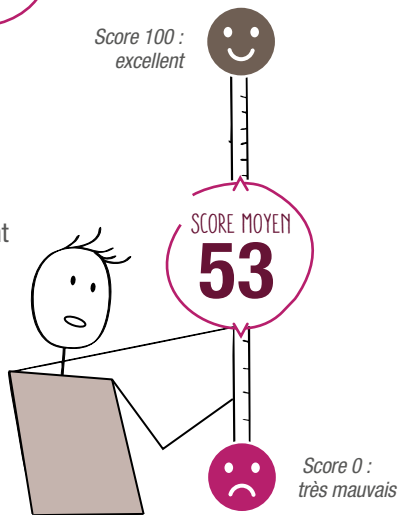
- **Favoriser le partage de la situation de handicap au sein du collectif de travail** en libérant la parole dans les équipes et en accompagnant les personnes concernées. Un point crucial pour les personnes dont le handicap est invisible (soit 81 % des répondants) et dont les conséquences sont souvent difficilement compréhensibles pour l'entourage. C'est un préalable au sentiment d'être accepté... qui arrive en 2ème position dans l'identification des leviers impactant positivement les scores de QVT.
- **Communiquer de manière spécifique et directe auprès des collaborateurs** sur les actions menées et les dispositifs mis en place en faveur des personnes handicapées : cela arrive en 3ème position dans les leviers de QVT. La communication directe est aussi un moyen de favoriser le sentiment de reconnaissance et d'écoute, des attentes très clairement exprimées.
- **Agir en faveur des publics ayant des scores de QVT les plus faibles :** les personnes souffrant d'un trouble psychique, d'une déficience mentale/cognitive ou d'une maladie chronique.
- **Travailler sur les sources de satisfaction et d'insatisfaction en termes de conditions de travail,** et notamment sur les questions « d'évolution et de devenir du poste » et « de perspectives d'évolution professionnelles ». ♦

LES SCORES

de la **Qualité de Vie** au Travail (QVT)

Un score **INFÉRIEUR**
à la moyenne pour :

- > Les personnes porteuses de handicap mental **(42)** et psychique **(44)**
- > Les personnes n'ayant pas eu d'aménagement alors qu'elles estiment en avoir besoin **(40)**
- > Les personnes qui n'ont pas parlé de leurs difficultés de santé avec leur entourage professionnel **(49)**

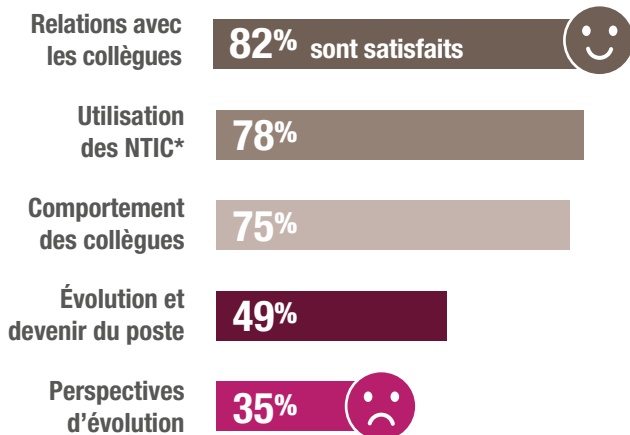


Un score **SUPÉRIEUR**
à la moyenne pour :

- > Les personnes porteuses d'un handicap sensoriel **(56)**
- > Les personnes se sentant acceptées par leur entourage professionnel **(61)**
- > Les personnes dont le poste a été aménagé (si besoin d'aménagement) **(57)**

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La perception
des conditions de travail



Des attentes sur le **devenir** et les **perspectives d'évolution**

Les besoins et suggestions exprimés
dans les commentaires

AMÉNAGEMENTS ORGANISATIONNELS
(HORAIRES, TÉLÉTRAVAIL)

ACCÈS À LA **FORMATION**

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dans une moindre mesure,
on retrouve des thèmes autour de l'**écoute**
et de la **compréhension** par le collectif
et par le manager.

*Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

LES LEVIERS

d'amélioration de la **QVT**



2

L'AMÉNAGEMENT DU POSTE
QUAND NÉCESSAIRE

Scores de **QVT**
+ 17 POINTS

1

LE SENTIMENT D'ÊTRE ACCEPTÉ(E)
PAR SON MANAGER & SES COLLÈGUES

Scores de **QVT**
+ 26 POINTS



NOS SOLUTIONS

L'INFORMATION RÉGULIÈRE
SUR LES ACTIONS DE L'EMPLOYEUR
EN MATIÈRE DE HANDICAP

Scores de **QVT**
+ 14 POINTS



Marie Delmont. Après un poste de direction dans un centre de recherches, Marie Delmont devient en 2006 dirigeante et associée de Mpl Conseil, spécialisée dans la stratégie RH et managériale. Elle intervient dans les domaines de médiation et gestion des conflits, santé au travail et handicap, qualité de vie au travail, diversité. Diagnostic conseil, plans d'actions opérationnels, organisation et animation de séminaires, formation-actions des équipes de direction sont autant de leviers utilisés pour aider les organisations à devenir autonomes dans leur gestion du personnel. Plus d'infos sur : www.mpiconseil.com

Vulnérabilité du handicap & solidarité du collectif en entreprise

La vulnérabilité est certainement ce que tous les êtres humains ont en partage. Nous pouvons nous en rendre compte dès notre naissance, bien souvent en fin de vie, et fréquemment en pleine force de l'âge. Un actif sur deux sera confronté personnellement à une situation de handicap en raison d'une maladie invalidante, d'un accident de travail ou de vie ...

La vulnérabilité en partage

En entreprise, les situations de handicap sont généralement perçues comme une source de fragilité. Difficile de ce fait d'en parler directement à son employeur en tant que salarié. Si le handicap peut isoler le salarié, le collectif de travail se révèle souvent un puissant atout pour déclencher la prise en compte du handicap par l'employeur.

En Bretagne, au sein d'une direction régionale d'un grand groupe français, j'arrive missionnée par la cellule Handicap pour optimiser le maintien dans l'emploi de Gilles et Jean Philippe, les deux magasiniers. Au bout de quelques minutes d'entretien, et après leur avoir expliqué mon rôle de facilitatrice en faveur du maintien dans l'emploi, ils m'indiquent spontanément « c'est Jean-Marie que vous devriez rencontrer. C'est lui qui mérite et a besoin d'être aidé en raison de tous ses problèmes de santé ».

À Marseille, c'est Saïd, le préparateur, qui a profité de ma venue en raison de sa déficience visuelle pour m'indiquer que son collègue chaudronnier Gil est en souffrance. À Toulouse, c'est grâce à Michèle, atteinte de sclérose en plaques, que la situation de Christine souffrant de la même pathologie à Bordeaux a été prise en compte. Il serait possible de citer encore de nombreux cas similaires comme celui d'Anne-Sophie, la chargée de prévention qui s'est inquiétée de ne plus recevoir d'arrêts maladie de Jean-Louis malgré son absence depuis de longs mois.

Un collectif solidaire

Les missions handicap sont plus efficaces quand elles savent se saisir de la solidarité du collectif pour compenser les situations de handicap et mettre en place des aménagements de poste. C'est là que réside la force de l'exemple : si l'entreprise peut améliorer le quotidien de l'un, elle saura certainement mobiliser les mêmes ressources pour l'autre. Et le cercle devient vertueux.

Nul besoin d'avoir de « pouvoir » pour être une force : le rôle des collègues de travail en est la démonstration.

Jean Marie a bénéficié d'un accompagnement personnalisé qui a permis un diagnostic enfin fiable de sa maladie ; les horaires et le temps de trajet de Gil ont été optimisés et il lui a été mis à disposition du matériel ergonomique ; Christine a pu évoquer ses

difficultés et obtenir une pension d'invalidité. Il est parfois plus simple d'être le porte-parole d'un autre salarié pour évoquer des situations face auxquelles on peut se sentir démuni en tant que collègue. Nul besoin ici d'objectifs, d'enjeux, de stratégie qui rythment nécessairement la vie de l'entreprise. Quand un salarié se préoccupe et fait part de la situation d'un de ses collègues, il s'agit toujours d'un acte désintéressé. Le porte-parole n'en attend rien en retour. C'est la gratuité de cet acte qui lui donne tout son sens. Nul besoin alors de préciser que le handicap peut tous nous concerner, à quelque titre que ce soit. Ces histoires témoignent d'une réalité simple : **le Handicap nous renvoie à notre humanité.**

♦ **Marie DELMONT, Dirigeante associée Mpl Conseil**

© FOTOLIA.COM - CONTRATWERKSTATT



Le 22^e Mondial des Métiers Auvergne-Rhône-Alpes se déroulera à Lyon – Eurexpo du 1^{er} au 4 février 2018

Parce que bien s'orienter est un acte majeur pour s'insérer dans l'emploi, parce que l'employabilité individuelle, quel que soit son âge est l'enjeu d'aujourd'hui, venez assister au Mondial des métiers. Il implique de façon forte et active pendant 4 jours tout l'écosystème de l'économie, de l'emploi, de la formation, de l'orientation et des entreprises. C'est une vitrine de l'économie régionale et de l'emploi avec une information sur les métiers qui recrutent.

En 2018, ce salon de la découverte des métiers et de l'information sur les choix professionnels prendra à nouveau tout son sens dans un contexte où les métiers, l'emploi et la formation voient leurs pratiques bousculées par la transition numérique et où chaque personne exercera plusieurs métiers dans son parcours professionnel. Il remplit en région Auvergne-Rhône-Alpes une réelle mission d'intérêt général en matière d'orientation à tous les âges de la vie, grâce au soutien de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, de la DIRECCTE au titre du service public de l'emploi, de l'Éducation nationale, des réseaux d'Accueil, d'Information et d'Orientation, des chambres consulaires et des organisations professionnelles. À partir de la découverte concrète de 600 métiers et professions de l'agriculture, de l'industrie et des services, le Mondial des Métiers permet de faire un choix éclairé pour son orientation ou sa reconversion professionnelle.

L'édition 2018 du Mondial des Métiers repose sur la conjugaison de 5 points :

- une offre d'informations tenant compte de l'ensemble du territoire régional et de la variété des publics, qu'ils soient de collègues, lycées, universités ou écoles, qu'ils viennent accompagnés par leur établissement, leur famille ou bien individuellement, qu'ils soient en

reconversion professionnelle ou en recherche d'emploi, de toute la région et au-delà,

- une action qui cible la découverte et la connaissance des métiers par des démonstrations interactives et commentées sur près de 30 000 m² avec des réponses concrètes, pratiques et les témoignages utiles de plus de 4 000 jeunes et professionnels dans plus de 60 domaines avec 440 partenaires exposants,
- un programme de près de 400 conférences, ateliers et réunions professionnelles,
- la mise en avant de toutes les voies de formation avec un focus particulier sur l'alternance et l'apprentissage, un lieu incontournable de ressources, fait de rencontres et de collaboration entre fédérations professionnelles, dirigeants d'entreprises, professionnel de l'information et de l'orientation, de l'économie, de l'emploi et de la formation, sur l'évolution des métiers d'aujourd'hui et de demain,
- une présence tout au long de l'année via www.mondial-metiers.com et Le Mag' pour une meilleure préparation des visites et exploitation des ressources présentes.
- Un salon handi-accueillant. Depuis 7 ans Gilbert Nevès de Ladapt en

Informations pratiques

Eurexpo - Hall 4 Ouverture de 9h à 17h les 1^{er} et 2 février ; de 9h à 18h les 3 et 4 février.

Pour vos déplacements en TER, pensez à la carte illico Solidaire ! Renseignez-vous auprès de Pôle emploi ou de votre Mission Locale et sur le site www.ter.sncf.com/rhone-alpes.

Préparer sa visite sur :

www.mondial-metiers.com
www.facebook.com/mdmra
<http://twitter.com/mdmra>

collaboration avec les universités de Lyon, facilite l'accès au Mondial aux personnes handicapées, via une communication ciblée, adaptée, et des transports en communs adaptés aux différentes pertes de mobilité. Sur place des boucles magnétiques sont installées, des fauteuils roulants mis à disposition. La quasi totalité des exposants sont signataires d'une charte de « l'exposant handi-accueillant » par laquelle ils s'engagent à appliquer des normes d'accessibilité et des règles de communication adaptée en fonction du types de handicap des visiteurs. ♦



HANDIAGORA: 4^e édition le 24 avril à l'Espace Tête d'Or Lyon Villeurbanne

Claudette Golfier, fondatrice de l'événement Handiagora, répond à nos questions.

En quoi consistent les Rencontres Handiagora ?

C'est un lieu de rencontres, de découvertes et d'échanges autour des thèmes de l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous lançons la 4^e édition à Lyon le 24 avril 2018 avec un focus particulier sur l'alternance. En réunissant des employeurs publics et privés, des organismes de formation, des prestataires spécialisés pour l'adaptation des situations de travail, des acteurs institutionnels, des dispositifs d'accompagnement, les organisateurs souhaitent multiplier les occasions pour les visiteurs de trouver des réponses à leurs questions, une meilleure compréhension des leviers qu'ils peuvent mobiliser, des pistes pour avancer dans leurs démarches, des propositions concrètes de

formation, d'alternances, d'emploi. La multiplicité des exposants répond aux attentes de publics très variés : jeunes, scolaires, étudiants, diplômés, demandeurs d'emploi ou salariés/agents en situation de handicap ou en risque de licenciement pour inaptitude. Nous espérons attirer comme les éditions précédentes des enseignants référents, des coordinateurs d'ULIS, des professionnels de l'insertion, du handicap, des familles de jeunes, mais également des dirigeants d'entreprise, RH et représentants d'employeurs, représentants de CHSCT, de missions handicap, professionnels de la santé au travail. Tous trouveront un intérêt lors de cette journée.

Ce qui fait l'originalité c'est que nous privilégions une approche métier avec l'ambition d'élargir le champ des pos-

sibles pour les jeunes et adultes en situation de handicap pour faire découvrir des métiers souvent méconnus parfois considérés comme inaccessibles et donner à voir leurs conditions d'exercice et leur parcours d'accès.

Quels ont été les atouts de la précédente édition ?

L'année 2017 a été celle d'une nouvelle dynamique grâce à l'implication aux nos côtés des co-organisateurs que sont le magazine Handirect et l'association Handi-Sup Auvergne.

Pour sa 3^e édition les Rencontres Handiagora ont réuni 65 exposants dont 29 employeurs, 12 organismes de formation et OPCA, 10 structures institutionnelles (Universités, Pole Emploi, Cap Emploi, Missions Locales, Rectorat et CIO, Chambres consulaires, MDMPH, Défenseur des droits,) et 14 prestataires et associations. 250 offres d'alternance et d'emplois étaient proposées, plus de 600 visiteurs accueillis, 200 participants aux 3 conférences du matin, des dizaines de fiches métier publiées sur nos sites. Les retours des visiteurs et des exposants affichent un taux de satisfaction supérieur à 90 % ! De bonnes raisons de poursuivre l'aventure !

Comment s'organise la nouvelle édition du 24 avril 2018 ?

Nous restons à l'Espace Tête d'Or et maintenons l'organisation séquencée de la journée avec une ouverture des stands formation, informations, prestataires sur l'ensemble de la journée, des conférences le matin, l'ouverture des espaces employeurs l'après-midi seulement. Des espaces thématiques plus lisibles seront proposés aux publics : « Espace alternance », « Accéder à la vie professionnelle », « Construire son projet professionnel », « Penser son évolution professionnelle » ... Nous avons la chance de mobiliser employeurs et organismes de formation : mettre en avant l'alternance en même temps que l'effet filière sera notre mot d'ordre sur cette édition pour faciliter l'accès des candidats.

Pour que cette journée atteigne ses objectifs, un travail de partenariat en amont de l'événement avec tous les acteurs impliqués est la condition indispensable de la réussite. Il s'agit non seulement de relais mais surtout de coopérations renforcées, ciblées, qualifiées avec les employeurs, les organismes de formation, les professionnels du handicap, les institutionnels. D'ores et déjà, les acteurs de mobilisent à nos côtés. Cette anticipation augure positivement sur la réussite des Rencontres Handiagora 2018. ♦

Site emploi au service des
personnes handicapées **créé par**
2 acteurs historiques spécialistes
du handicap.

www.handirectemploi.fr

Handirect
∞ emploi

+ de 2000 offres d'emploi

Inscription gratuite pour les candidats

Alertes mail pour vous prévenir
du poste que vous recherchez

L'actualité de l'emploi

Accessibilité web **«Faciliti»**
pour tous les handicaps

mercredi
21 mars
2018

Le
printemps
de l'emploi
des personnes
handicapées



FORUM REGIONAL EMPLOI-HANDICAP

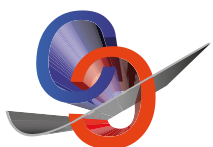
Aides Techniques & Associations

Polydome

Clermont-Ferrand

Place du 1^{er} Mai

Organisé par



Handi-Sup Auvergne

Porteur de votre réussite



twitter

