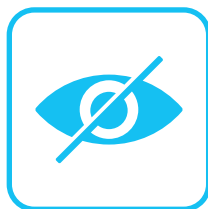


SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES HANDICAPÉES



Les entreprises témoignent



Hervé Allart de Hees



Daniel Weizmann

Le 16 novembre s'ouvre la 19^e semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Pour la première fois, elle prend une dimension européenne. C'est l'occasion pour le MEDEF Île-de-France de rappeler son engagement dans la lutte contre les discriminations et l'inégalité d'accès à l'emploi et au travail, ainsi que l'investissement des Medef Territoriaux et des Fédérations Professionnelles engagés depuis plusieurs années à promouvoir un certain nombre d'actions dans leurs bassins d'emploi et leur secteur professionnel.

En France l'Agefiph confirmait au mois de mars dernier une hausse inquiétante du nombre de demandeurs d'emploi handicapés. Or, dans les entreprises, même si la situation a évolué positivement depuis 2005, les difficultés de recrutement, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi, d'accès à la formation persistent.

Grâce aux grandes entreprises, il y a eu de belles avancées, de nombreuses initiatives, le développement de compétences. Mais force est de constater que les politiques Handicap efficaces, très structurées dans ces dernières restent insuffisantes dans les PME. Il est temps de s'intéresser à ce qui fonctionne et de réfléchir à une transposition vers les plus petites organisations.

Trop souvent on entend dire que les PME préfèrent payer la contribution. C'est inexact, la plupart des PME ne dispose pas, et ne peut disposer, en interne des moyens humains experts pour satisfaire un sujet complexe par nature.

Il y a aujourd'hui des accords d'entreprise à faire évoluer, des accords de branche à construire, pour permettre aux PME de bénéficier de missions Handicap mutualisées. Pour ces PME, il faut aussi réfléchir à la création d'accords inter-entreprises pour rendre plus efficace l'atteinte des objectifs légaux grâce à des fonctions supports partagées.

Des pistes de réflexion existent, et c'est à nous, organisations patronales et fédérations professionnelles de travailler sur la transposition des modèles qui fonctionnent pour les adapter aux contraintes des plus petites structures, afin de les doter des outils dont elles ont besoin.

Hervé Allart de Hees et Daniel Weizmann

Vice-Présidents en charge de l'intérim du MEDEF Île-de-France

En quelques chiffres



Invalidité, incapacité, inaptitude : ne pas confondre !

L'invalidité : le médecin conseil de la sécurité sociale la reconnaît aux personnes sur constat **d'une capacité de travail ou de gain réduite d'au moins deux tiers**. Cette reconnaissance peut mettre fin aux indemnités journalières pour être remplacée par une indemnisation au titre de l'assurance maladie : **la pension d'invalidité**.

L'incapacité permanente partielle (IPP) : elle correspond à la réduction définitive de la capacité de travail d'une personne **en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**, cette réduction s'exprime par un taux. (La notion d'incapacité permanente est aussi prévue pour l'attribution par la CDAPH de l'Allocation Adulte Handicapé et de la carte d'invalidité ou de la carte de priorité pour personnes handicapées).

L'inaptitude au travail : l'aptitude ou l'inaptitude médicale d'un salarié à l'emploi pour lequel il est embauché ne peut être appréciée que **par le médecin du travail** après une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise, croisés avec les examens médicaux du salarié concerné. (La notion d'inaptitude au travail est aussi prévue en matière de droit à l'assurance vieillesse lorsque le médecin de la Caisse d'assurance vieillesse constate une **incapacité de travail d'au moins 50 %**).

www.capemploi.com

DOETH 2015

(Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés)

Le saviez-vous ?

Risque de surcontribution : obligation de prendre en compte le chiffre d'affaires « valorisable » pour déterminer le montant minimal de contrats passés avec le secteur adapté/protégé.

Le décret n°2012-943 du 1^{er} août 2012 précise que les entreprises ou établissements assujettis, pour la période 2012-2015, **qui n'ont employé aucun travailleur handicapé, aucun stagiaire et ne sont pas couverts par un accord agréé**, seront soumis à une surcontribution (1500 x SMIC par unité manquante) lors de la réalisation de la DOETH 2015 (début 2016) *si elles n'ont pas dépensé un montant minimal de contrats passés avec le secteur adapté/protégé*.

Ce décret de 2012 fait référence à un chiffre d'affaires HT sans autre précision. Aujourd'hui, la DGEFP considère que le chiffre d'affaires à prendre en compte pour calculer cette dépense minimale doit être, non pas le chiffre d'affaires HT brut mais le chiffre d'affaires dit « valorisable » *c'est à dire déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente*.

Ainsi, pour éviter la surcontribution **avant le 31 décembre 2015**, nous recommandons aux entreprises et établissements qui n'auraient employé aucun travailleur handicapé, aucun stagiaire et n'auraient été couverts par aucun accord agréé entre 2012 et 2015, *de vérifier que le chiffre d'affaires valorisable avec le secteur protégé/adapté s'élève, sur la période 2012-2015, à :*

- > pour un établissement faisant partie d'une entreprise de **20 à 199 salariés** : 400 x SMIC horaire au 31/12/2015 **(3844 €)**,
- > pour un établissement faisant partie d'une entreprise de **200 à 749 salariés** : 500 x SMIC horaire au 31/12/2015 **(4805 €)**,
- > pour un établissement faisant partie d'une entreprise de **plus de 750 salariés** : 600 x SMIC horaire au 31/12/2015 **(5766 €)**.

Source : mission handicap du GIM



BNP PARIBAS

Mission handicap : “*BNP Paribas agit !*”



Dominique Bellion,
Responsable de la Mission
Handicap au sein de BNP Paribas.

Depuis 2008, BNP Paribas a mis en œuvre une politique handicap durable pour l’insertion et le maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap.

Afin de garantir une intégration réussie au nouveau collaborateur, nous intervenons en amont en formant le futur manager puis en sensibilisant avec l’accord du salarié concerné, l’équipe qu’il va intégrer.

Au-delà de l’insertion, l’objectif est d’optimiser par tous les moyens utiles le maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap et leur évolution professionnelle. Nous évaluons puis assurons avec l’aide d’experts internes et externes, les besoins matériels et organisationnels qui vont compenser le handicap et permettre la poursuite du parcours professionnel. Tout au long de la carrière des collaborateurs en situation de handicap, nous adaptons leurs formations métiers (interprètes LSF – Langue des Signes Française – outils, sous-titres). L’accès à la formation continue est donc assuré au même titre que pour l’ensemble des collaborateurs. Le Groupe travaille également beaucoup sur la formation de ses salariés, de la filière RH et de tous les acteurs de la santé au travail.

Grâce à nos sensibilisations aux différentes formes de handicap qui permettent de lever les tabous et de diffuser une meilleure information au plus grand nombre, les collaborateurs savent qu’une équipe spécialisée est présente pour conseiller et accompagner au quotidien le handicap au sein de l’entreprise.

Pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap et favoriser leur parcours professionnel, BNP Paribas agit.

“Deux à trois jeunes en situation de handicap cognitif intègrent chaque année les entreprises de Travaux Publics”



Ariane Graziani,
Directrice Générale de la Chambre Syndicale
des Travaux Publics de Seine-et-Marne
(CSTP 77).

95 % des salariés des entreprises de Travaux sont des personnels de terrain.

Il est donc particulièrement difficile pour ces entreprises d'embaucher des publics en situation de handicap physique à hauteur de 6 % de leur effectif afin de répondre aux obligations de la loi du 11 février 2005.

Dans ce contexte, la Chambre Syndicale des Travaux Publics de Seine-et-Marne (CSTP 77) a choisi d'orienter ses actions collectives vers le recrutement et la formation de jeunes en situation de handicap cognitif.

Elle s'est donc rapprochée de l'Institut Médico Educatif de la sapinière (IME) qui dispense des formations préprofessionnelles et/ou professionnelles essentiellement centrées sur l'apprentissage des aptitudes et des compétences permettant une orientation en milieu ordinaire de travail.

La CSTP 77 a, par ailleurs, mis en place en 2004 un dispositif dénommé « Plateforme emploi pérenne » destiné à favoriser l'insertion pérenne de public éloigné de l'emploi et répondre ainsi aux clauses sociales des marchés publics de travaux qui s'articule autour des étapes suivantes :

- > orientation des publics par le réseau des acteurs de l'insertion
- > réunion d'information collective suivie d'entretiens d'embauche menés par des chefs d'entreprise
- > période d'immersion en entreprise (évaluation en milieu de travail, stage de découverte, intérim...).



- > embauche en contrat de professionnalisation rémunéré à hauteur de 100 % du minimum conventionnel
- > formation en alternance sur un plateau technique sur un référentiel de formation conçu par la profession
- > obtention d'un « certificat de formation professionnelle ».

L'IME et la CSTP77 se sont donc engagés en 2010 dans la mise en place d'un partenariat favorisant la complémentarité des ressources et la coordination des actions, basé sur le dispositif « plateforme emploi pérenne » et ont signé en 2013 une convention qui a permis de :

- > créer une section de préapprentissage TP au sein de l'IME
- > favoriser l'intervention de représentants d'entreprises à l'IME
- > accueillir les éducateurs techniques de l'IME en entreprise
- > développer la formation de tuteurs en entreprises capables d'accueillir et encadrer des publics en situation de handicap et d'insertion sociale
- > organiser l'accueil des jeunes en situation de handicap cognitif en stage dans les entreprises
- > permettre l'insertion pérenne de ces jeunes ayant réalisé des stages dans le cadre des mêmes dispositifs de formation que les jeunes et adultes en insertion sociale (plateforme emploi pérenne « mixte » insertion sociale et handicap) et dans les mêmes conditions économiques (contrats de professionnalisation rémunérés à 100 % du minimum conventionnel)
- > assurer les échanges réguliers nécessaires à la prise en compte des modifications éventuelles à apporter au contenu de la formation
- > créer des modules spécifiques de formation continue nécessaires à l'évolution professionnelle des jeunes en situation de handicap cognitif.

Deux à trois jeunes en situation de handicap cognitif intègrent chaque année les entreprises de Travaux Publics depuis 2011 forts des atouts indispensables à une insertion sociale et professionnelle réussie et à une prise d'autonomie dans le milieu dit ordinaire : la formation professionnelle, l'accompagnement par un duo tuteur / éducateur, un contrat de travail et une rémunération identiques à ceux de tout salarié.



“Le handicap fait partie des engagements de longue date du groupe Ingérop”



Biljana Kostic,
Responsable Ressources Humaines
d'Ingérop,

revient sur la politique Handicap mise en œuvre dans l'entreprise et sur la signature récente d'un accord Handicap agréé par la DIRECCTE en mars 2015.

Ingerop est une entreprise qui œuvre dans l'ensemble des métiers de la construction. Pouvez-vous apporter quelques précisions ?

B. K. : Ingérop est une société d'ingénierie qui intervient dans le domaine du bâtiment, de la ville et des transports, des infrastructures, de l'industrie, de l'eau et de l'environnement. Nous recrutons majoritairement des Etam et des cadres de formation initiale plutôt technique. Nous recrutons également des fonctions supports. Nos équipes se composent de 1600 salariés, majoritairement en France et repartis sur 26 sites, mais également à l'International.

Combien de personnes en situation de handicap sont intégrées dans vos équipes ?

B. K. : vingt-quatre collaborateurs handicapés font aujourd'hui partie de l'entreprise dont 60 % occupent un poste dans les fonctions supports du groupe.

Ces salariés ont-ils été recrutés dans le cadre de politique Handicap ou bien sont-ce des salariés qui ont déclaré leur handicap ?

B. K. : deux salariés ont été recrutés après la signature de l'accord, un apprenti et un intérimaire qui pourrait être embauché en CDI en 2016.

Comment atteignez-vous votre obligation légale ?

B. K. : nous n'atteignons pas l'obligation légale mais nous menons des actions de recrutement avec des cabinets généralistes et des cabinets de recrutement spécialisés. Nous essayons également de développer les partenariats avec les CFA. L'accueil de stagiaires handicapés fait également partie de nos pistes de réflexion.

Utilisez-vous les services et prestations des secteurs protégés et adaptés ?

B. K. : oui, pour diverses prestations telles que l'impression, l'entretien des espaces verts, la numérisation de documents. Nous travaillons également sur un projet de recyclage de notre parc informatique.

Vous avez signé un accord Handicap agréé par la Direccte récemment. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi vous êtes-vous orientés sur ce projet ?

B. K. : le handicap fait partie des engagements de longue date du groupe Ingérop. Nous avons signé un accord le 24 mars 2015. Cet accord est intervenu en prolongement de la convention signée avec l'Agefiph en 2011 et renouvelée jusqu'en 2013.

La décision de travailler à la mise en place d'un accord Handicap a été prise avec la Direction et les élus. Six à huit mois de travail ont été nécessaires pour finaliser l'accord.

Avez-vous rencontré des difficultés lors de la construction de cet accord et quelles en sont les mesures « phare » ?

B. K. : la difficulté réside principalement dans le fait que le budget handicap est important et parfois difficile à répartir intégralement sur des actions handicap ciblées. Il n'a pas été évident de prendre un engagement de recrutement sur trois ans sachant qu'il serait probablement difficile à atteindre. Nous nous sommes engagés à intégrer treize collaborateurs sur trois ans, à développer des actions de maintien dans l'emploi et de sensibilisation de nos équipes sur le thème du handicap.

Vous faites partie du Club Handicap des Hauts-de-Seine depuis deux ans. Quels en sont les apports pour une entreprise ?

B. K. : ces réunions sont l'occasion de partager et d'échanger avec des référents handicap d'horizon divers. L'intervention des prestataires extérieurs nous permet de découvrir de nouveaux leviers pour dynamiser notre politique handicap.

“Une semaine de partage et d’échanges”



Xavier Chéreau

Directeur des Ressources Humaines
du Groupe PSA Peugeot Citroën.

(...)

« Au-delà de cet élargissement géographique, je me réjouis également que cette semaine européenne du handicap soit dédiée à la sécurisation des parcours.

Pour le Groupe, la sécurisation des parcours est un axe fort de la politique RH.

Déclinée vers les personnes en situation de handicap, la sécurisation des parcours, permet d’anticiper, de prévenir, voire d’éviter les ruptures dans les parcours de vie tant personnels que professionnels des personnes handicapées, et a donc vocation à limiter les risques d’isolement.

Au travers de nombreuses actions engagées en matière de sensibilisation, d’aménagements réalisés, ou encore en matière de reconnaissance des handicaps, cette semaine illustre ce qui est mis en oeuvre chaque jour pour faciliter le maintien dans l’emploi.

Cet accompagnement durable vers et dans l’emploi, mené quotidiennement par le Groupe, est un impératif pour garantir la non-discrimination et l’égalité des chances.

A titre d’exemple en France, la division automobile emploie 7,24 % de personnes handicapées, soit un pourcentage supérieur à l’obligation de 6 % prévue par la législation.

Si l’on y ajoute les contrats de sous-traitance avec le secteur protégé cela porte notre taux d’emploi des personnes handicapés à près de 10 %, et fait de PSA Peugeot Citroën au travers de sa politique d’achat volontariste, le 1^{er} acheteur de France auprès du secteur protégé avec 33 millions d’€ d’achats. Au-delà des chiffres, je veux faire de cette semaine au sein de nos sites, une semaine de partage, d’échanges. (...)

(...) Je souhaite également rappeler à l’occasion de cette semaine, que le Groupe privilégie les compétences dans l’accès à l’emploi comme dans l’évolution professionnelle et lutte contre toutes les formes de discrimination ou d’intolérance à l’égard des différences. Le respect fait partie de nos valeurs, de mes valeurs. »

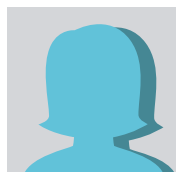
Extrait du discours de Xavier Chereau

Directeur des Ressources Humaines du Groupe PSA Peugeot Citroën

prononcé à l’occasion de la Semaine du Handicap - novembre 2015



“L’information et le conseil devraient être accessibles aux TPE et PME”



Stéphanie Klein

Chargée de projets RH chez Saveurs et Vie,

revient sur les difficultés d’une PME à atteindre l’obligation légale et à communiquer en interne sur la thématique du Handicap.

Saveurs et Vie est une entreprise de portage de repas diététiques personnalisés à domicile et conseil en nutrition. Pouvez-vous nous expliquer comment fonctionnent vos prestations ?

S. K. : nos diététiciennes élaborent les menus en fonction des pathologies de nos clients (sans sel, sans sucre, mixés, hachés...) et envoient les commandes à nos fournisseurs pour la fabrication. Le service préparation réceptionne ensuite la marchandise et les préparateurs font la mise en sac pour la livraison au domicile des clients. Saveurs et Vie est spécialisée dans la dénutrition qui touche essentiellement les personnes âgées. Saveurs et Vie aide ses clients à « bien vieillir » et à conserver le plus longtemps possible leur autonomie, à domicile. Nous sommes également engagés dans une démarche éco conception. Nous avons développé la livraison des plateaux repas à vélo ou en véhicule électrique ! Pour information, nous travaillons avec l’ensemble des mairies d’arrondissement à Paris.

Vous n’avez pour l’instant aucune personne en situation de handicap dans vos équipes. Comment allez-vous atteindre votre obligation légale?

S. K. : sur les cent personnes qui composent notre effectif, aucune n’est déclarée en situation de handicap. Pour répondre en partie à notre obligation légale, nous avons quelques contrats de fournitures avec des ESAT (Etablis-

sement et service d'aide par le travail). Nous envisageons des recrutements et avons déjà contacté le Sameth et Cap Emploi. Sans succès pour l'instant.

Hormis le fait que l'entreprise soit probablement soumise au versement d'une contribution financière auprès de l'Agefiph, quelles sont vos principales préoccupations en matière de politique Handicap ?

S. K. : notre problématique principale est pour l'instant de sensibiliser l'ensemble de nos équipes sur la thématique du handicap. Et c'est un sujet délicat. Comment l'aborder auprès de nos collaborateurs ? Comment leur demander sans les heurter de déclarer leur handicap, car certains d'entre eux peuvent déjà avoir une Reconnaissance travailleur handicapé ? D'autre part, en matière de supports de communication, l'Agefiph ne met rien à disposition des entreprises à ce jour.

L'information sur la politique handicap et sa mise en œuvre dans les PME vous semble difficile d'accès ?

S. K. : oui, ce n'est pas toujours très simple de trouver le bon interlocuteur. Et les PME ne sont pas structurées comme les grands groupes et ne bénéficient pas de Mission Handicap.

L'information et le conseil devraient être accessibles aux entreprises, notamment les petites sans que ce soit le parcours du combattant. La thématique handicap est complexe et très technique dans sa mise en œuvre.

Saveurs et Vie aimerait être davantage impliquée, mais contrairement aux grandes entreprises, nous manquons de moyens en temps et en budget et nous constatons un manque d'adéquation entre nos besoins permanents en recrutement (chauffeurs-livreurs et préparateurs de commande en zone froide) et les profils proposés.



“Partager notre expérience avec les acteurs engagés”



Claude Boumendil
Directeur du pôle RH-RSE
de STMicroelectronics.

Pouvez-vous nous dire quelles sont les particularités de l'engagement de ST dans le cadre du handicap ?

C. B. : lors de la signature des premiers accords locaux en 2006, nous avons constaté que le niveau moyen de formation des personnes en situation de handicap n'était pas en adéquation avec les prérequis de notre industrie. L'emploi direct étant un objectif majeur de cet accord, nous devons trouver une solution pour compenser ce niveau. Notre site de Rousset (à côté d'Aix-en-Provence) a mis en place un programme spécifique de Formation d'Adaptation aux Métiers (FAM). L'originalité de cette formation en alternance était d'ouvrir les portes de l'industrie à des personnes en situation de handicap. Cette session a permis la titularisation de 6 personnes et le programme a été immédiatement étendu aux autres sites du groupe. À ce jour, ce sont plus de 50 personnes qui ont pu obtenir un titre de Conducteur d'Installation de Machine Automatisée (CIMA) de niveau V. Sans aucun doute cette formation leur a permis d'augmenter leur employabilité et une vingtaine d'entre elles ont d'ailleurs obtenu un CDI chez ST.

Confiants sur la qualité de ce programme, nous avons lancé aujourd'hui la quatrième session de cette formation avec 23 nouveaux stagiaires tous en situation de handicap sur les 3 régions principales où ST est présent (Sites Isérois, de Tours et de Rousset)

Quelles sont les adaptations que vous avez dû mettre en place ?

C. B. : deux spécificités principales ont été mises en place.

Tout d'abord, un sas de sécurisation des parcours. Ce sas permet une remise à niveau des connaissances des stagiaires avant le début de la formation en alternance. C'est aussi l'occasion de travailler sur le savoir être et sur la communication pour des per-

sonnes qui ont été souvent très éloignées de l'entreprise. Cette période permet également au management de se rassurer sur la capacité des stagiaires à s'intégrer au sein de l'entreprise. Tout au long du parcours, il est proposé un accompagnement psychopédagogique aux stagiaires. Un psychologue du travail leur permet en effet de maintenir leur niveau de motivation tout au long des 2 années de la formation en alternance ; il évalue aussi l'impact du handicap sur la réussite de l'intégration au poste de travail. Avec l'aide du médecin du travail, les adaptations de postes peuvent être mises ainsi en place au plus tôt.

Quelles sont les perspectives de ce type de programme ?

C. B. : FAM permet de préparer un titre de niveau V, mais nos besoins en recrutements vont vers des postes de plus en plus qualifiés. Nous avons donc lancé, fin 2014, la Formation Filière Technique (FFT) qui permet à 8 personnes en situation de handicap de préparer un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) en électronique. La difficulté de ce programme a été de trouver des personnes ayant un niveau bac et ayant la volonté de s'inscrire dans un parcours de formation sur du long terme. À l'issue de la première année, 5 stagiaires ont déjà acquis le premier niveau avec un CQP de « Technicien d'Essais en Électronique » délivré par l'AFPI.

Au final quels sont les progrès que vous avez constatés grâce à ces programmes?

C. B. : tout d'abord ces programmes spécifiques permettent la rencontre au sein de l'entreprise avec des personnes en situation de handicap. Celle-ci permet de mieux comprendre la différence et contribue à faire tomber les stéréotypes. C'est donc l'un des meilleurs outils de sensibilisation au handicap que l'on puisse déployer. Bien sûr ces programmes ont permis à de nombreuses personnes de rejoindre notre entreprise et donc de faire progresser notre taux d'emploi pour les personnes handicapées qui est passé de moins de 2 % en 2008 à 4,66 % en fin d'année 2014, et nous comptons aujourd'hui plus de 420 personnes bénéficiaires de l'accord.

Et demain ?

C. B. : demain, c'est la négociation d'un nouvel accord portant sur la période 2016 -2018. Une des nouvelles mesures de cet accord est la mise en place de ces actions de formation au sein de plusieurs entreprises. En effet des programmes comme ceux-ci ne demandent qu'à être partagés, dans le futur, avec les entreprises désireuses de s'associer pour l'employabilité des personnes en situation de handicap. Dans ce cas, nous serions ravis de partager notre expérience avec les acteurs engagés à faire avancer le niveau de qualification moyen des salariés en situation de handicap.



« Handipotins » : Une BD pour sensibiliser à l'intégration des personnes handicapées en entreprise.



L'humour : c'est la voie choisie par Opcalia pour sensibiliser les entreprises à l'emploi de personnes handicapées, un sujet encore trop souvent tabou. Découvrez Handipotins, la BD qui change le regard sur le handicap !

Opcalia a choisi d'aborder, en partenariat avec l'AGEFIPH, le handicap sur un mode ludique en réalisant une bande dessinée : « Handipotins ». Objectif ? Tordre le cou aux préjugés sur le handicap, à travers des planches humoristiques dévoilant des situations concrètes : accessibilité, recrutement, formation, stratégies de contournement... De quoi donner des clefs de compréhension au plus grand nombre : dirigeants, responsables RH/Formation, managers, représentants du personnel, salariés...

Accompagner les entreprises dans l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap. Le handicap est un sujet de gêne, parfois de dissimulation. Il est souvent tabou au sein des entreprises. Sur le terrain, les responsables font part de leur volonté d'agir sur cette thématique mais ils ne savent pas forcément comment s'y prendre. C'est pour cette raison qu'Opcalia accompagne, depuis sa création, les entreprises en mettant en place des actions en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

<http://www.opcalia.com/flipbook/BD-handicap/index.html>

Participez aux premiers Trophées F d'or nationaux.

Opcalia récompensera les entreprises (adhérentes ou non) qui ont développé des projets exemplaires en faveur de l'emploi des personnes handicapées, lors des Trophées F d'Or Handicap, le 14 janvier prochain.



Cette 1^{re} édition nationale s'inscrit dans le cadre de la convention nationale entre Opcalia et l'Agefiph. Engagé sur la thématique depuis plusieurs années, Opcalia souhaite via cet événement sensibiliser les entreprises à l'insertion de travailleurs handicapés en milieu professionnel et dynamiser la formation, le développement des compétences et l'innovation sur le champ du handicap.

Les Trophées sont aussi l'occasion de créer un lieu d'échanges privilégié entre les acteurs de l'insertion des travailleurs handicapés en entreprise afin de diffuser les bonnes pratiques.

Un jury composé d'experts issus des structures suivantes : Agefiph, Opcalia et l'UNEA, désignera les entreprises lauréates sur 7 thématiques différentes (Maintien dans l'emploi, Alternance, Accessibilité, Diagnostic compétences/politique de GPEC au sein des entreprises Adaptées ou d'ESAT, Sensibilisation, Tutorat, Innovation) parmi les candidatures reçues avant le 14 novembre 2015.

Les lauréats se verront recevoir un prix lors de la cérémonie des Trophées le 14 janvier 2016 prochain, permettant la promotion de leurs actions, ainsi que des lots de récompense.

Opcalia s'efforce de rendre les formations accessibles aux personnes en situation de handicap.



Sylvie Leheloco,
Chef de projets
Ressources Conseil Diversité.

Enjeu majeur du développement professionnel de l'individu et de la performance de l'entreprise, Opcalia met au cœur de ses missions quotidiennes le développement des compétences.

Dirigeants d'entreprise, salariés ou demandeurs d'emploi, les actions de formation doivent pouvoir être suivies par tous, sans que la notion d'accessibilité soit un frein à la montée en compétences.

Dans cette optique, le législateur a mandaté tous les Établissements Recevant du Public (ERP) pour se rendre accessibles à tous, et notamment aux personnes en situation de handicap, au 1^{er} janvier 2015. Loi du 11 février 2005

Plus récemment, l'ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 est venue renforcer ce principe d'accessibilité pour tous. Désormais :

- > l'acquisition de connaissances dans les domaines de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées est obligatoire dans la formation des professionnels appelés à être en contact avec les usagers et les clients dans les établissements recevant du public.
- > les formations qui préparent aux métiers dont les fonctions relèvent de l'accueil et de l'accompagnement des usagers ou clients dans les établissements recevant du public comportent un enseignement permettant l'acquisition de connaissances sur les différentes situations de handicap.

Aussi, parce qu'Opcalia Ile-de-France est un acteur impliqué sur la thématique du handicap depuis de nombreuses années, nous proposons spécifiquement pour les organismes de formation :

- > une mise en relation avec des prestataires architectes experts, sélectionnés par nos soins, pour vous aider dans la mise en conformité de votre établissement (Ad'Ap).
- > une liste des organismes de formations accessibles en fonction de chaque typologie de handicap.

“Une semaine de partage et d’échanges”



Sébastien Bompard,
Président de l’association À Compétence Égale et dirigeant associé du cabinet de conseil en recrutement Taste.

L’emploi des travailleurs handicapés est un véritable sujet RH qui bouge. Mais quel est l’impact sur le recrutement des travailleurs handicapés et la discrimination de ces candidats à l’emploi est-elle toujours aussi marquée ? On constate une multitude d’initiatives, multiplication de cv-thèques spécialisées, création de missions handicap dans les entreprises, intégration des actions en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés dans les indicateurs RSE... C’est un grand mouvement qui est en marche. Mais ce mouvement pourrait encore se développer si l’on arrivait à « déconstruire » les stéréotypes liés au handicap. Le handicap continue à faire peur. Les actions des DRH se heurtent encore trop souvent aux résistances des opérationnels. Aux dirigeants, DRH et managers d’être les relais d’une ouverture affirmée au quotidien.

À Compétence Égale sensibilise tous les acteurs du recrutement à l’importance de leur rôle dans le positionnement de candidats potentiellement discriminés dans le monde du travail. Cette première étape est l’une des plus importantes dans le processus de recrutement car c’est l’étape qui va permettre de conduire à l’embauche ou à l’élimination. Il faut que les recruteurs élargissent leur sourcing pour chercher tous les candidats et les intégrer au processus de recrutement puis les apprécier suivant la grille de compétences définies pour le poste.

Le professionnel du recrutement doit absolument rester neutre par rapport au handicap. Ce sujet ne doit pas en être un au moment du recrutement d’autant plus que le handicap n’est pas souvent visible. Il se doit de se concentrer sur les compétences, les savoir-faire, les savoir-être des candidats. Il doit répondre à la question : le candidat peut-il occuper efficacement le poste concerné en matière de compétences, son aptitude relevant de la seule décision de la médecine du travail.



Matthieu Beaurain,

PDG du cabinet de conseil en recrutement
Lincoln Associates, membre de l'Association
À compétence Égale.

Le taux de chômage des personnes handicapées stagne et reste le double de celui des personnes valides. Qu'est-ce qui pose problème selon vous ?

En liminaire, le taux de chômage apprécié dans sa globalité peut être trompeur. La proportion des personnes en situation de handicap non ou peu qualifiées est nettement plus élevée que la moyenne nationale. Cet écart se retrouve dans le taux de chômage. Le taux de chômage des non qualifiés étant très significativement plus élevé que les qualifiés et notamment diplômés de l'enseignement supérieur.

La faible mobilité géographique des personnes en situation de handicap vers des bassins d'emploi très actifs et vers les grandes métropoles impacte aussi le taux de chômage des handicapés. Enfin la relative faible visibilité des sites spécialisés et acteurs spécialisés de l'emploi handicapé ne favorise pas pleinement la fluidité du marché de l'emploi des travailleurs handicapés.

Les entreprises se plaignent du manque de qualification des personnes en situation de handicap, est-ce un argument valable ?

Comme mentionné ci-dessus, le niveau de qualification des travailleurs handicapés est en moyenne nettement inférieur à celui de la population active totale. Cet argument est néanmoins peu recevable.

Les entreprises et branches professionnelles pourraient mettre en œuvre des programmes de formation adaptés et intégrer plus en amont le handicap dans leur plans de formation ainsi que sur les sujets d'adaptation de postes de travail.

Les entreprises font également état de leurs difficultés de sourcing, pouvez-vous préciser les différents canaux de recrutement ?

Au-delà de l'Agefiph, Cap Emploi et de quelques cabinets, sites ou associations spécialisées, les canaux de recrutement sont effectivement peu visibles et insuffisamment unifiés.

En termes de prospective, quelles sont les mesures qui pourraient améliorer les mises en relation candidats/entreprises, particulièrement pour les PME ?

Intégrer beaucoup plus la notion d'emplois ouverts aux personnes en situation de handicap dans les canaux de type Pôle Emploi et utiliser beaucoup plus les canaux des chambres des métiers et MEDEF territoriaux

Fédérer les acteurs de l'emploi «handicap» autour d'une plateforme web nationale
Mieux valoriser les parcours de formation ouverts aux travailleurs handicapés.

Information, emploi, formation, recrutement

AGEFIPH

Association Nationale de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées.

www.agefiph.fr

ALTHER

Le service ALTHER a pour mission de simplifier les démarches d'accueil, de recrutement ou de maintien dans l'emploi.

Information et accompagnement des entreprises vis-à-vis de leur obligation d'emploi.

www.agefiph.fr

ARACT Île-de-France

Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

www.aractidf.org

Cap Emploi

Un réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs.

www.capemploi.fr

SAMETH

Service d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Il y en existe un par département.

www.agefiph.fr/Annuaire/fr

Site gouvernemental sur la santé et la sécurité au travail

www.travailler-mieux.gouv.fr

MDPH

La Maison Départementale des Personnes Handicapées est un lieu de service public visant à accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées.

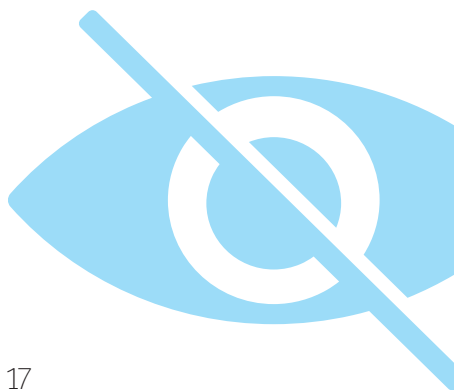
www.mdpsh.fr

Quelques adresses utiles

Quelques sites de recrutement

www.agefiph.fr
www.ladapt.net
www.afij.org
www.apajh.org
www.pole-emploi.fr
www.apf.asso.fr
www.hanploi.com
www.handicap.fr
www.handiquesta.com/index.php
www.handipole.org
www.handi-cv.com
www.missionhandicap.fr
www.tremplin-handicap.fr





MEDEF
I L E - D E - F R A N C E

251 boulevard Pereire 75852 Paris Cedex 17
www.medef-idf.fr

Conception et Réalisation :  **Cithéa**
COMMUNICATION • www.citheacommunication.fr • Imprimeur : Frazier

Crédits Photos : DR • Imprimé en France 

MEDEF

I L E - D E - F R A N C E

en partenariat avec



Mouvement des Entreprises de France
MEDEF Ile-de-France