

LES PARTICIPANTS

SNCF

► Laurent Thévenet, responsable de la mission Handicap et Emploi.



► Premier accord d'entreprise en 1992 (5^e signé). 4 300 travailleurs handicapés sur un effectif de 160 000. Une mission Handicap et Emploi, un réseau en région et des acteurs dédiés (ergonomes, assistants sociaux, médecins du travail...).

EDF

► Eve Mathieu, directrice Marque employeur et responsable du recrutement France.
► Premier accord d'entreprise fin 1989 (8^e en cours de négociation). Une mission Handicap depuis 1990. Partenaire de la Fédération française handisport et du mouvement paralympique.

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

► Matthieu Pénaud, responsable de la communication Mission handicap.



► Premier accord d'entreprise en 2007. Une mission Handicap depuis 2007, équipe dédiée de six personnes. Partenaire de la Fédération française handisport depuis dix ans ainsi que d'autres associations (Talents & partage, Fondation SG...).

SOGETI

► Isabelle Lefort, responsable du recrutement Ile-de-France.
► Charte de la diversité 2006. Premier accord d'entreprise en 2006. Une mission Handicap depuis 2006, équipe dédiée de six personnes.

BOUYGUES TELECOM

► Jérôme Barbier, directeur Développement ressources humaines.



► Premier accord d'entreprise en 2004 (2^e agréé en 2007). Création d'une mission Handicap en 2007. 150 salariés handicapés sur près de 8 000 salariés.

PHOTOS : © DR

TABLE RONDE

Le défi de l'emploi des handicapés

A l'occasion de la 12^e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, qui se déroulera du 17 au 23 novembre partout en France, «Direct Matin» a organisé une table ronde sur la question du handicap et de l'emploi avec des entreprises représentant divers secteurs.



© DELTA PROCESS

En entretien, le candidat malentendant peut être aidé par un système de visio-interprétation (Tadeo).

Il s'agit de faire d'une contrainte légale une dynamique positive pour l'entreprise», lançait en introduction de cette table ronde Xavier Cos, directeur général de Bolloré Intermédia. Accords d'entreprises, créations de missions Handicap..., toutes les entreprises présentes ont mis en place une politique globale pour l'emploi des personnes handicapées. Ces accords impliquent la mise en œuvre d'actions concrètes visant le recrutement de personnes handicapées, leur maintien dans l'emploi, la formation et l'évolution professionnelle.

Ainsi, la Société Générale, engagée depuis une dizaine d'années à travers des partenariats, notamment avec la Fédération handisport, l'association Talents & Partage ou la Fondation SG, a-t-elle créé en 2007 une mission Handicap. «Cette équipe dédiée se répartit les actions à mener au niveau du recrutement, du maintien dans l'emploi, de la communication, du milieu adapté», précise Matthieu Pénaud, responsable de la communication mission Handicap Société Générale.

EDF comme la SNCF sont des entreprises pionnières. Dès 1989, EDF s'est fortement engagée envers les personnes handicapées à travers une politique très large, qui couvre le recrutement, la formation et le suivi des parcours professionnels. Sa mis-

sion Handicap a été créée en 1990 et, aujourd'hui, EDF travaille sur son 8^e accord pour l'emploi des personnes handicapées. «Nous sommes depuis longtemps partenaires de la Fédération handisport et du mouvement paralympique. D'ailleurs nous avons eu six médaillés à Pékin, salariés d'EDF», précise Eve Mathieu, directrice Marque employeur et responsable du recrutement France.

Le Groupe Sogeti, après avoir signé la Charte de la diversité, en 2006, a signé son premier accord handicap et mis en

«Partenaires de la Fédération handisport, nous avons eu six médaillés à Pékin»

Eve Mathieu, EDF

place une mission Handicap la même année. Une équipe de six chargés de mission Handicap déploie l'accord autour de sept axes de développement. «L'engagement est très fort au niveau de la direction du groupe, explique Isabelle Lefort, responsable du recrutement Sogeti Ile-de-France. C'est une question de responsabilité sociale. Nous avons un réseau de partenaires (Tremplin, Execo, Hanploi, etc.), nous travaillons avec des cabinets de

conseil et de recrutement, nous menons des actions de sponsoring (Fédération handisport) et de parrainage. Nous avons dépassé nos objectifs cette année et nous sommes au-dessus de la moyenne dans le secteur informatique.»

Bouygues Telecom a conclu un premier accord en 2004, suivi d'un second agréé en 2007 et entraînant la création d'une mission Handicap. «Nous intégrons des collaborateurs handicapés sur tous les métiers de l'entreprise, avec la priorité donnée aux CDI», déclare Jérôme Barbier, directeur Développement ressources humaines de Bouygues Telecom.

Faire tomber les idées reçues

Mais quels sont les principaux freins rencontrés ? «Les freins en interne sont liés aux représentations et aux idées reçues», estime Laurent Thévenet, responsable de la mission Handicap et Emploi à la SNCF, une entreprise par ailleurs confrontée à un important pourcentage de postes dits de «sécurité», difficilement accessibles aux personnes en situation de handicap. «Pour lutter contre ces idées reçues, nous avons mis en place des formations pour nos recruteurs et nos managers, car ce sont eux qui vont avoir un rôle essentiel à jouer pour recruter et maintenir dans l'emploi.»

(Suite p. 30) ►



© N. TUCAT/REA

Les 2^{es} Rencontres Emploi Handicap, organisées par la Maison de l'emploi de Bordeaux en septembre dernier, favorisent les prises de contact.

► (suite de la p.28)

«C'est la clé de nos actions, poursuit Laurent Thévenet, de la SNCF. Nous travaillons également sur l'accessibilité de nos formations. Par exemple, pour les malentendants, nous expérimentons des nouvelles technologies.» Isabelle Lefort, affirme, concernant Sogeti : «Pour lutter contre les a priori, nous sommes passés notamment par le théâtre. C'est un très bon moyen de sensibiliser les Ressources humaines et les managers à travers des mises en situation.»

Quant au représentant de la Société Générale, Matthieu Pénaud, il souligne que «la première difficulté, c'est que les personnes en situation de handicap s'autocensurent, ne

viennent pas, aient peur de l'entreprise. C'est particulièrement le cas pour les métiers bancaires, observe-t-il, et pour éviter l'autocensure, nous allons par exemple, avec d'autres banques, faire passer un film sur le site Hanploi.com.»

La qualification : une limite à dépasser

«Nos métiers sont très techniques, explique Eve Mathieu, d'EDF, et le principal frein concerne donc d'abord l'accès à l'éducation. Si on regarde les chiffres des demandeurs d'emploi, seulement 2,6 % de personnes handicapées ont un niveau bac+3 et plus. Cela montre bien tout le chemin qu'il y a à faire. Pour cela, nous accueillons des personnes handicapées en alternance et nous menons une politique pour développer cette pratique. Nous nous sommes

fixé l'objectif d'accueillir 40 alternants handicapés par an et nous allons réussir cette année.» «De notre côté, poursuit Isabelle Lefort, de Sogeti, nous recrutons essentiellement à bac+4/5, donc nous rencontrons ce même problème de qualification. Nous avons signé un partenariat avec le Centre de rééducation professionnelle (CRP) de Mulhouse pour des personnes qui suivent une formation de niveau bac+2. Nous participons également à la mise en place d'une formation bac+4. Nous créons la formation avec des partenaires (Micorsoft, Citylangues), notamment via le «e-learning».

«Avec sept autres banques, nous avons mis en place Handiformabanques, indique Matthieu Pénaud, de la Société Générale, pour des jeunes qui n'ont pas le niveau bac, pour les amener à bac+2, avec l'Afpa [Association nationale pour la formation professionnelle des adultes] et le CFPB [Centre de formation de la profession bancaire]. Ils ont accès au poste de chargé de clientèle en CDI à la sortie», explique-t-il.

«Nous recrutons rarement en dessous du niveau bac+2, commente Jérôme Barbier, de Bouygues Telecom. Donc nous avons été amenés parfois à mettre en place des périodes de professionnalisation sur mesure pour nos métiers d'assistante ou de conseiller de clientèle. Le principal frein au recrutement de personnes handicapées, c'est le faible pourcentage de diplômés de bac+2 à bac+5 et la concurrence entre recruteurs sur ce type de profils», souligne-t-il.

Intégration et carrières : faire évoluer l'entreprise

«Un recrutement réussi passe par la prise en compte du handicap dès l'intégration, poursuit Jérôme Barbier. Le véritable handicap serait que l'entreprise ne sache pas s'adapter. Il faut bien souvent aménager la période d'intégration, adapter le poste de travail et sensibiliser l'équipe d'accueil. Nous avons par exemple intégré un candidat malentendant et cela nous a amenés à repenser l'aménagement de son bureau en lui proposant une zone plus privative, insonorisée, dans un environnement en open space.» Si l'attention portée au départ est essentielle, c'est sur la distance que c'est également très important et peu aisé, souligne par ailleurs Eve Mathieu, d'EDF : «Nous renforçons aujourd'hui nos dispositifs sur les parcours professionnels. Nous avons 2 400 collaborateurs handicapés dans l'entreprise et notre objectif est qu'ils aient une carrière et qu'ils accèdent comme les autres à la mobilité géographique et fonctionnelle.»

Actions concrètes et dynamique positive pour tous

La Société Générale participe à la mise en place de Tadeo, un système qui permet aux personnes sourdes de communiquer par téléphone ou de participer à des réunions avec les entendants : «Le résultat est formidable pour les équipes, qui se mettent à parler à quelqu'un avec qui elles travaillent», souligne Matthieu Pénaud. «Les aménagements, par exemple, lorsque l'on robotise dans un atelier technique, expose Laurent Thévenet, de la SNCF, profitent à toute l'équipe, qui bénéficie d'une meilleure sécurité. Nous avons des ergonomes en interne qui réfléchissent et travaillent sur l'aménagement des postes et l'organisation du travail. Quand on intègre bien à l'équipe et que l'on travaille sur le poste, c'est très positif et cela joue par la suite sur le recrutement et sur le maintien dans l'emploi pour d'autres personnes en situation de handicap. Par ailleurs, certains aménagements mis en place pour des salariés handicapés bénéficient à l'ensemble du collectif de travail», insiste-t-il. Jérôme Barbier, de Bouygues Telecom, raconte : «Nous avons intégré, en début d'année, une stagiaire qui préparait un master 2 Telecoms, atteinte de surdité profonde. Pendant son stage de six mois, nous lui avons dédié un interprète LSF (langage des signes) une demi-journée par semaine. Après avoir brillamment réussi sa soutenance de mémoire avec, là encore, l'interprète LSF, nous l'avons intégrée en CDI en septembre, en maintenant l'interprète, et avons mis en place un logiciel de reconnaissance vocale sur son poste informatique. Compte tenu de ce succès et de

l'implication de l'ensemble de l'équipe, nous avons même eu des demandes de collaborateurs souhaitant se former à la langue des signes», poursuit le directeur du Développement ressources humaines. Un autre exemple d'avancées est fourni par Eve Mathieu, d'EDF : «Depuis 2004, l'ensemble de nos agences clientèle est accessible aux personnes à mobilité réduite, clients comme collaborateurs. Aujourd'hui, la direction Commerce commence à mettre en place un concept d'agences basé sur les principes du «design for all», ou «accessibilité pour tous», indique-t-elle. Chez Sogeti, de nouveaux services sont développés : «Nous leur apportons notre expertise pour développer de nouveaux métiers. Nous travaillons sur un projet important autour des handicaps cognitifs, mentaux», précise Isabelle Lefort. Du côté de la SNCF, on crée des passerelles avec le secteur protégé «pour qu'ils viennent travailler chez nous», explique Laurent Thévenet. «Nous avons été sponsor pour les Jeux paralympiques et tous les collaborateurs se sont enthousiasmés. La sensibilisation en continu est importante. Qui sait que seuls 15 % des handicaps sont de naissance... Ce qui implique que le handicap peut toucher tout le monde», conclut Isabelle Lefort. ■

Conseils des recruteurs

- «Mettez vos compétences en avant, allez-y, n'ayez pas peur, l'entreprise s'ouvre à vous. Nous sommes présents sur les forums de recrutement pendant la Semaine de l'emploi des personnes handicapées.» Matthieu Pénaud, Société Générale.
- «Ayez confiance en vous, dans vos compétences, c'est essentiel. Pour que le handicap ne soit pas un frein dans votre carrière, partez avec ce capital en vous et les portes s'ouvriront.» Eve Mathieu, EDF.
- «C'est avant tout votre personnalité qui nous intéresse. Ayez confiance en vous, Bouygues Telecom a les moyens de vous préparer à ses métiers, via la formation notamment. L'apprentissage est également une formule intéressante pour démystifier le monde de l'entreprise.» Jérôme Barbier, Bouygues Telecom.
- «Comme pour n'importe quel autre candidat, je conseille de ne pas se mettre de frein au départ, de défendre son parcours, comme tout le monde.» Isabelle Lefort, Sogeti.
- «Vous représentez un plus pour l'entreprise ; pour changer le climat social, favoriser la communication, changer les comportements... Allez-y, il y a de la place pour tous ! Les stages, l'intérim, les CDD, l'alternance constituent de bons moyens de se donner confiance et de donner confiance.» Laurent Thévenet, SNCF.