

HANDIRECT

MÉDIA EXPERT HANDICAP



Mondial des métiers
Le grand rendez-vous
de l'orientation p.10-11

EMPLOI

Semaine pour l'emploi des personnes handicapées : Saisissez toutes les opportunités pour votre avenir !

- **Gros plan** sur la 26^e édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
- **Agefiph** : Le plein emploi dans le viseur
- **Innovations pour le handicap** : Nouvelle édition du concours Handitech Trophy
- **Karine Gros** : « Les entreprises changent de regard sur le handicap »



Vos droits

p.5
L'accident du travail



Interview

p.6-7 Christophe Roth,
président de l'Agefiph



Entrepreneuriat

p.8-9 Les Trophées H'up
sont de retour



La Région
Auvergne-Rhône-Alpes Orientation

Stands

Ateliers

Démos

Conférences

Venez découvrir

vos futur métier !



rencontrer
s'informer
s'orienter

1 — 4
déc 2022 — déc 2022

EUREXPO
Lyon

Pour en savoir +



et pour s'inscrire



#MDM2022

PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
*Liberté
Égalité
Fraternité*

l'Étudiant

Le plein emploi est-t-il utopique ?



Cette année, à l'occasion de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, le plein emploi refait son apparition comme un objectif atteignable d'ici 2027. Si le gouvernement l'imagine pour le grand public, ce n'est apparemment pas le cas des personnes en situation de handicap, interrogées lors d'une enquête Agefiph/IFOP. Il ressort de cette enquête que 82 % d'entre elles n'y croient pas et elles ne sont que 19 % à s'inquiéter du chômage. Cela traduit à la fois un certain fatalisme et une certaine confiance dans le marché du travail. Une confiance qui pourrait s'illustrer pas les énormes difficultés que rencontrent de nombreux secteurs pour recruter. En effet, après la crise du Covid et malgré la situation géopolitique très tendue, les entreprises ont de grands besoins en main d'œuvre, à tous les niveaux et dans de nombreux secteurs. L'offre d'emploi est donc particulièrement importante et les candidats

se font désirer. Une situation qui a tout lieu de se prolonger et qui met les candidats à l'emploi en position de force. Selon l'Agefiph et selon Karine Gros, Titulaire de la Chaire Handicap, Emploi et Santé au travail à l'UPEC (Université Paris-Est Créteil), la situation devrait largement profiter aux personnes en situation de handicap, que les entreprises regardent avec les yeux de Chimène.

Mais comme le dit aussi justement Karine Gros, ce qui compte, c'est de profiter de cette période pour renforcer la formation au sens noble : « *Former, c'est faire acquérir des connaissances, des compétences, rendre capable de, c'est engager celui qui apprend dans un processus d'acquisition et d'évolution de ses conceptions et représentations, c'est inscrire son action dans le temps* ».

Plus que jamais, il faut préparer l'avenir et anticiper les défis de demain pour ne pas reproduire les mêmes erreurs face aux évolutions et retournements du marché du travail.

Jean-Marc Maillet-Contoz

- 4 En bref
- 5 Vos droits
- 6 Agefiph : Interview
- 8 Trophées h'up
- 10 Mondial des métiers
- 12 Enquête
- 13 Total
- 14 Réseau H
- 15 Gros plan SEEPH
- 22 Témoignage
- 24 Handitech Trophy
- 26 Regard d'expert(e)
- 28 Actus

ROUTE DU RHUM

Captain Alternance



À l'occasion de la Route du Rhum 2022 qui débute le 6 novembre, Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels, s'est rendue à Saint-Malo le 27 octobre dernier, afin d'y retrouver le skipper Damien Seguin, quintuple champion du monde de voile paralympique, et de baptiser officiellement le voilier dont il est le parrain : « Captain Alternance ». Mis à l'eau en janvier 2022, il s'agit du premier bateau de course 98 % recyclable. C'est le skipper Keni Piperol, apprenti et jeune espoir de la voile qui sera à la barre de ce class40, qu'il a lui-même conçu avec d'autres jeunes apprentis.

Lors de sa venue, Carole Grandjean a tenu à mettre en valeur les 5 600 entreprises et 43 000 personnes qui travaillent dans les métiers de la voile ; ainsi que l'alternance, « levier majeur pour l'insertion dans l'emploi des jeunes publics », rappelant qu'en 2021, pas moins de 732 000 contrats de travail (+39 % par rapport à 2020) ont été signés par des jeunes apprentis. ♦

Plus d'infos : <https://captain-alternance.fr/>

ENQUÊTE

Quiet quitting

Selon l'enquête de l'IFOP et du site LesMakers.fr, 37 % des actifs français déclarent aujourd'hui qu'ils vont travailler principalement pour l'argent tout en faisant « juste ce qu'il faut » dans le cadre professionnel, refusant les heures supplémentaires et d'éventuelles tâches qui ne relèveraient pas de leur mission. Une tendance baptisée « Quiet quitting » ou démission silencieuse. L'enquête démontre également que la proportion d'actifs français ayant le sentiment de donner plus qu'ils ne retirent de leur travail a quasiment doublé, passant de 25 % en 1993 à 48 % en 2022. Des observations qui sont toutefois à relativiser face à deux autres constats : 51 % des sondés indiquent s'impliquer beaucoup dans leur travail (51 %) contre 45 % qui disent faire juste ce qu'il faut ; alors que le télétravail a longtemps été « vu d'un œil suspicieux », pour 63 % des personnes interrogées, n'implique pas une productivité moindre de la part de ceux qui en bénéficient. ♦

Plus d'infos : <https://lesmakers.fr/francais-travail-sondage-ifop>

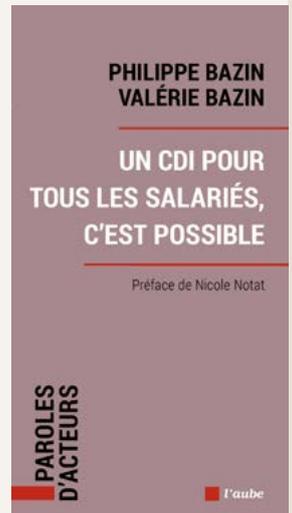


PLEIN EMPLOI

Le CDI d'employabilité

« Un CDI pour tous les salariés, c'est possible » ! C'est l'idée que défendent Philippe et Valérie Bazin, fondateurs du groupe PSC Mon CDI, à travers cet ouvrage. Celui-ci présente le concept du CDI d'employabilité, créé par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en 2018, ainsi que la plateforme Mon CDI, qui repose largement sur ce dispositif dont elle a été un précurseur lors de son lancement en 2011. « Le principe de Mon CDI, c'est que nous employons nos salariés à 100 % en CDI. Nous leur permettons de se former et de se développer professionnellement. Ces salariés travaillent dans des entreprises partenaires, pour des missions allant de quelques mois à plusieurs années ». Ouvert à tous, quel que soit le parcours et le niveau de qualification initial du candidat, le CDI d'employabilité est proposé par les organismes de travail à temps partagé. Il permet aux salariés de bénéficier de tous les avantages d'un CDI classique (congrés payés, mutuelle, formation...). Il est en phase expérimentale jusqu'au 31 décembre 2023. ♦

Plus d'infos : www.mon-cdi.fr

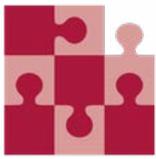


COMMUNICATION

Intégration professionnelle

Comment communiquer efficacement dans un environnement professionnel ? Comment se faire accepter de ses collègues et collaborateurs ? Comment fixer un objectif de travail ? Comment exposer ses idées pour susciter l'adhésion des autres ? Voici quelques-unes des nombreuses questions sur lesquelles se penche Jean-Louis Galharret-Borde à travers son ouvrage « Réussir son intégration professionnelle – Bien communiquer pour bien s'intégrer ». Pédagogique et basé sur des situations concrètes, celui-ci s'adresse aussi bien aux jeunes qui effectuent leur premier stage ou occupent leur premier emploi qu'aux professionnels plus expérimentés, ou encore aux encadrants, tuteurs et professeurs dans leur mission de conseil et d'accompagnement. Parmi les différents thèmes évoqués : les relations hiérarchiques, l'environnement professionnel, les échanges, prendre la parole pour agir ensemble, rédiger pour convaincre, savoir écouter et aider, évaluer et être évalué avec succès... ♦





JEHANNE COLLARD & ASSOCIÉS
Avocats engagés pour le droit des victimes

L'accident du travail

La France a enregistré au total près de 540 000 accidents du travail en 2020. Certaines de ces victimes sont grièvement handicapées. Me Romy Collard-Lafond, avocate associée du cabinet Jehanne Collard et Associés, revient sur les droits de la victime en cas d'accident du travail.

Juridiquement qu'est-ce qu'un accident du travail ?

Romy Collard-Lafond : Trois critères doivent être réunis : l'accident doit être arrivé dans le cadre de l'activité professionnelle, il doit y avoir une origine soudaine et fortuite, l'accident doit avoir entraîné des lésions corporelles ou psychiques. Le lien de l'accident avec l'activité du salarié est présumé si les blessures sont apparues et déclarées juste après l'accident. Si elles apparaissent plus tard, la victime devra prouver que celles-ci ont bien un lien avec son activité de salariée.

Que se passe-t-il si une douleur apparaît quelques mois après l'accident, y-a-t-il un recours afin d'être indemnisé ?

Romy Collard-Lafond : Un salarié invoquant une douleur après une chute au travail quelques temps après devra mettre en évidence le lien entre sa douleur et son emploi. Deux éléments doivent être réunis pour qu'un accident du travail soit considéré comme tel : une lésion corporelle et un lien de subordination avec l'employeur au moment de l'accident. Concernant le lien de subordination, si le contrat de travail le prouve en général. Mais sans contrat de travail, il peut y avoir la reconnaissance d'un accident du travail. Cela peut être le cas par exemple d'un travail dissimulé. Toutefois, les actes interdits durant le travail ne peuvent être couverts.

Quels sont les délais à la victime pour déclarer l'accident du travail ?

Romy Collard-Lafond : Il faudra à la victime d'un accident de travail ou de trajet déclarer l'accident à son employeur dans un délai de 24 heures au plus tard, sauf en cas d'impossibilité absolue. L'employeur doit déclarer l'accident à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dans les 48 heures. Celui-ci pourra émettre des réserves motivées sur le caractère professionnel de l'accident uniquement dans un délai de 10 jours maximum à partir de la déclaration de l'accident du travail.

Et si une personne est victime d'un grave accident en se rendant au travail ?

Romy Collard-Lafond : Le code de la Sécurité sociale assimile un accident du travail à tout accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour entre le lieu de résidence et le lieu de travail de même qu'entre le lieu de travail et celui où le travailleur prend habituellement son repas. Concernant l'indemnisation, il n'y a aucune différence entre les accidents du travail et les accidents de trajet. En outre, la victime d'un accident de trajet peut aussi utiliser les recours existants contre l'auteur de l'accident ce qui n'est pas possible pour la victime d'un accident du travail. Il lui est possible d'invoquer le régime des accidents de la circulation pour être indemnisée. La loi du 5 juillet 1985, dite loi Badinter, lui offre en effet un régime d'indemnisation plus favorable si celle-ci n'est pas responsable de l'accident. Afin d'être indemnisée au titre des accidents de trajet travail, la victime devra prouver que le lieu de l'accident correspond aux exigences de la réglementation.

Que doit-on prouver ?

Romy Collard-Lafond : Lorsque

l'accident se produit durant un trajet normal pour aller au travail, la victime n'a pas d'autre preuve à rapporter que le trajet lui-même. Par contre, si l'accident à lieu à un moment où la victime n'est pas habituellement sur le chemin du travail ou de retour, la victime devra prouver les circonstances de l'accident et son rapport avec son travail.

Quelles sont les prestations offertes aux victimes ?

Romy Collard-Lafond : Les sommes versées par la Sécurité sociale en cas d'accident du travail sont plus élevées que celles par exemple lors d'un arrêt maladie. La victime pourra bénéficier selon de trois types d'indemnités d'accident du travail : les indemnités journalières de la CPAM, une indemnité complémentaire versée par l'employeur, une rente d'incapacité.

La victime ne peut-elle pas se retourner contre son employeur ?

Romy Collard-Lafond : La législation du travail ne permet pas de se retourner directement contre son employeur en cas d'accident. Mais cette interdiction est toutefois supprimée s'il est prouvé que l'employeur a commis une faute inexcusable ou intentionnelle. De plus, un recours contre un tiers responsable est également permis si ce dernier est intervenu dans la réalisation de l'accident.

Quelle différence entre la faute intentionnelle ou inexcusable ?

Romy Collard-Lafond : La faute intentionnelle se distingue de l'inexcusable par la présence d'un élément impliquant une intention de nuire. Si la faute de l'employeur est intentionnelle, la victime peut faire un recours contre lui afin d'obtenir une indemnité complémentaire représentant



la différence entre le préjudice réel et la réparation forfaitaire versée par la Sécurité sociale. La reconnaissance d'une faute inexcusable a pour effet d'entraîner une majoration de la rente. De plus, la victime pourra demander à l'employeur la réparation des préjudices personnels subis.

Quels critères définissent le caractère inexcusable de la faute ?

Romy Collard-Lafond : Il s'agit d'une ne violation légale ou réglementaire d'une norme de sécurité dont l'employeur devait nécessairement avoir connaissance. On peut citer cinq critères qui permettent de définir le caractère inexcusable de la faute : la gravité exceptionnelle de celle-ci, le caractère volontaire de l'acte ou de l'omission, la conscience du danger, l'absence d'intention de provoquer le dommage, l'absence de toute cause justificative. Les tribunaux font souvent usage de la faute inexcusable pour sanctionner l'absence de sécurité sur une machine particulièrement dangereuse. Les cas de figure lors d'un accident du travail sont nombreux. C'est pourquoi, il est nécessaire à la victime d'un dommage corporel grave de consulter un avocat expérimenté dans la défense de l'accident du travail. ♦

En savoir plus :

www.collardetassocies.org/avocat-accidents-du-travail

Christophe Roth : « L'Agefiph est plus déterminée que jamais »



Christophe Roth, président de l'Agefiph.

Dans un paysage de l'emploi plein de contradictions, la situation des personnes handicapées oscille entre un objectif de plein emploi sous-tendu par une baisse du nombre de chômeurs et des entreprises qui recrutent massivement. Dans ce contexte, l'Agefiph qui travaille sur une nouvelle stratégie, se montre plus que jamais ambitieuse et créative pour les personnes handicapées en recherche d'emploi. Christophe Roth, président de l'Agefiph, nous donne un aperçu de ses ambitions.

Quelle est la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap à l'aube de cette 26^e SEEPH ?

La tendance est encoura-

geante. Aujourd'hui, plus de 1,1 million de personnes en situation de handicap sont en emploi, et dans le secteur privé elles sont plus de 850 000 en poste. Environ 460 000 personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi en recherchent un. Nous sommes passés en dessous de la barre des 500 000 chômeurs, en 3 ans le taux de chômage est passé de 18 % à 13 %.

Il y a indéniablement une dynamique favorable, mais la situation n'est pas acceptable, d'autant plus que les entreprises de nombreux secteurs d'activité peinent à recruter. Les personnes en situation de handicap détiennent des compétences, et des représentations erronées et encore trop persistantes sur le handicap au travail freinent leur plein accès à l'emploi.

L'Agefiph est déterminée à faire bénéficier de toutes les opportunités du marché du travail aux personnes en situation de handicap : accompagner les branches, développer des dispositifs de formation, soutenir les entreprises dans leurs démarches inclusives... les leviers sont nombreux et nous les mobilisons à l'échelle régionale et nationale.

L'Agefiph met régulièrement de nouvelles actions en œuvre. Quelles sont celles que vous retenir sur 2022 ?

D'abord, la 3^e Université du réseau des référents handicap à Lille. Ce rendez-vous a rassemblé plus de 600 participants tous engagés pour développer et soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap : référents handicap d'entreprises, d'organismes de formation et acteurs de l'emploi se sont retrouvés pour partager leurs pratiques professionnelles, s'inspirer avec les conférences proposées ou développer leurs connaissances dans les ateliers et modules d'appui à la professionnalisation. Nous travaillons sur la prochaine URRH et donnons à tous rendez-vous les 27 et 28 mars à Bordeaux pour la 4^e édition.

Nous avons également célébré les 35 ans de la loi du 10 juillet 1987 qui a créé l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Cet événement a notamment

donné lieu à la signature d'une tribune par l'ensemble des partenaires sociaux et des associations représentatives des personnes en situation de handicap qui affirme haut et fort que le handicap fait faire des progrès à l'entreprise. Cette tribune a été publiée dans Le Monde, Les Echos et le Parisien.

En septembre, suite à une décision du conseil d'administration compte-tenu du contexte inflationniste, les aides financières de l'Agefiph ont été revalorisées de 5 % en moyenne pour soutenir le maintien en emploi, les parcours et l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Enfin, les administrateurs ont consacré une grande partie de l'année 2022 à mener une ambitieuse réflexion pour renouveler la stratégie de l'Agefiph.

Le rapport que les français entretiennent avec le travail s'est largement modifié (quiet quitting, télétravail) avez-vous pu constater la même chose chez les personnes en situation de handicap ?

Sur le télétravail, nos enquêtes, menées notamment pendant la crise sanitaire, ont révélé que les personnes en situation de handicap ne partageaient pas le même engouement pour le télétravail que l'ensemble des salariés. C'est davantage perçu comme un risque d'isolement même si cela constitue aussi une solution intéressante pour certains.

Pour la « grande démission », notre dernière enquête, révélée à l'occasion de la SEEPH 2022, a mis en évidence que les personnes en situation de handicap sont moins enclines à démissionner que l'ensemble des salariés français. L'enquête révèle également, qu'au-delà de la question de la démission, elles sont plus satisfaites de leur situation professionnelle.

Ces éléments n'éclairent toutefois qu'une partie du sujet, et l'Agefiph poursuivra ses travaux pour observer comment les mouvements profonds qui traversent le monde du travail vont concerner, différemment - ou pas - le travail des personnes en situation de handicap.

Dans un paysage où certaines filières ne trouvent plus de candidats, les entreprises ont-elles fait évoluer leur regard sur les personnes en situation de handicap ?

Je note avant tout que les entreprises sont davantage engagées pour l'emploi des personnes handicapées. La stratégie inclusive du gouvernement, l'accompagnement de l'Agefiph et des acteurs de l'emploi et de la formation, qui ont également renforcé leurs actions pour l'inclusion professionnelle des personnes handicapées, sont très probablement des facteurs qui expliquent cette dynamique sur le sujet.

Vous avez raison de souligner que les tensions sur le marché du travail peuvent également jouer un rôle. Les 460 000 demandeurs d'emploi qui bénéficient de l'obligation d'emploi constituent un vivier de talents et de compétences qui peuvent répondre aux besoins des entreprises. L'Agefiph est mobilisée pour que ces opportunités soient saisies et mises au service de notre engagement de faire dépasser 4 % au taux d'emploi.

À l'occasion de la SEEPH, votre slogan c'est le « plein emploi ». Pourriez-vous nous définir ce que serait pour vous le plein emploi en ce qui concerne les personnes en situation de handicap ?

On considère que le plein emploi est atteint avec environ 5 % de chômage pour l'ensemble des publics, c'est le même objectif pour les personnes en situation de handicap. Aujourd'hui un décalage trop important persiste entre le taux de chômage des personnes en situation de handicap et l'ensemble de la population. Notre objectif est qu'il n'y ait plus de différence.

Comment pourrions-nous selon vous atteindre ce plein emploi, qui faut-il mettre autour de la table et avec quels moyens ?

Nous appelons une action coordonnée des acteurs de l'orientation, de la formation, de l'emploi, de la santé au travail et du handicap pour accélérer et sécuriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous devons articuler nos services et dispositifs à tous les échelons : territorial, régional et national. C'est grâce au maillage pour tous que nous parviendrons à ouvrir à tous, selon leurs compétences et leurs projets professionnels, les mêmes chances de se réaliser.

Selon une enquête IFOP/Agefiph, seulement 24 % des personnes handicapées interrogées croient au plein emploi à l'horizon 2027. Ce chiffre descend à 18 % pour ce qui est du plein emploi des personnes en situation de handicap. Que dites-vous à ces personnes ?

Qu'il n'y a pas de fatalité. Les acteurs sont mobilisés, les délégations régionales sont sur le terrain, auprès des entreprises, des acteurs pour faire bouger les lignes. Et la SEEPH 2022 propose plus de 600 événements dans toute la France. L'occasion d'aller déposer son CV et de saisir des opportunités qui existent vraiment. Et qu'une personne handicapée sur cinq croit au plein emploi des personnes handicapées d'ici à 5 ans, c'est encourageant. ♦

Plus d'informations sur la programmation de l'Agefiph : www.activateurdeprogrès.fr/events

Les rendez-vous de l'Agefiph lors de la SEEPH

- Mercredi 9 novembre 2022 - Saint-Malo : Le départ de la route du Rhum en amont de la Semaine européenne. Alors que 138 solitaires prendront le large pour une traversée de l'Atlantique, l'Agefiph, en partenariat avec Pôle emploi et Cap emploi, soutient Fabrice Payen, premier skippeur appareillé d'un genou prothétique dans son défi.
- Lundi 14 novembre 2022 : Ouverture officielle de la SEEPH 2022 par LADAPT, l'Agefiph et le FIPHP avec la visite d'un établissement ou d'un employeur engagé. *Informations détaillées à venir.*
- Mardi 15 novembre 2022 à 14h à Lille et jeudi 17 novembre 2022 à 14h à Amiens : Célébration des 10 ans de l'événement des Handi'Hauts'Lympics pour sensibiliser les employeurs au handicap à travers les valeurs du sport. Un événement marquant de l'Activ'Week organisée durant toute la SEEPH par la délégation Hauts-de-France de l'Agefiph.
- Mercredi 16 novembre 2022 à 8h45 - Paris : Lancement du mouvement « J'agis pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique » au siège de Natixis-BPCE, en présence de Geneviève Darrieusseq, ministre déléguée chargée des Personnes handicapées. Dans le cadre du programme THalent digital qui vise à la formation et au recrutement de personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique. Pour assister aux témoignages : www.areyounet.com/runet/client/Reponse?i=607945509&s=3B2DEDOE
- Jeudi 17 novembre - Bagneux : Dans le cadre de l'opération nationale DuoDay©, Christophe Roth, président de l'Agefiph, formera un duo avec une personne en situation de handicap.
- Vendredi 18 novembre 2022 - Caen : Déplacement du [président de l'Agefiph, Christophe Roth](#), pour aller à la rencontre des acteurs qui contribuent à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les entreprises normandes.
- Pendant toute la SEEPH : L'Activ'Bus, proposée par la délégation Centre-Val de Loire de l'Agefiph et E.Leclerc, une entreprise du mouvement #activateursdeprogrès, sillonnera les routes de la région pour conseiller et sensibiliser sur la thématique du handicap dans l'emploi : le 14 à Blois, le 15 à Chartres, le 16 à Tours Nord, le 17 à Bourges, le 18 à Châteauroux, le 19 à Orléans.

5^e édition des Trophées h'up entrepreneurs

Les Trophées 2022 h'up entrepreneurs sont de retour pour mettre en avant l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap !



Depuis 2008, h'up accélère la réussite des entrepreneurs en situation de handicap, créateurs ou entrepreneurs déjà en activité, grâce à la mobilisation de plus de 400 bénévoles.

Initiés en 2018 pour valoriser les porteurs de projets hors du commun, les Trophées h'up entrepreneurs comptabilisent une audience cumulée de plus de 10 millions de personnes (web, médias sociaux, retombée presse, TV), près de 1800 participants aux cérémonies de remise et plus de 30 entreprises ou organisations partenaires.

Tous les ans, les Trophées h'up entrepreneurs célèbrent le talent des entrepreneurs en situation de handicap

Le 8 novembre 2022, pour la 5^e édition consécutive, les Trophées h'up reviennent : contribuer au progrès de l'économie inclusive et rendre hommage à des porteurs de réussites inspirantes, qui encourageront de nouveaux entrepreneurs en situation de handicap à se lancer, à innover et à obtenir la confiance de leurs parties prenantes. Après plus d'une

centaine de candidatures, 12 nominés ont été sélectionnés puis 5 lauréats ont été choisis par un Jury composé de personnalités du monde de l'économie et de l'ESS.

Retour sur 12 entrepreneurs nominés aux parcours extraordinaires

Rivalisant d'ingéniosité au service du collectif, les entrepreneurs qui suivent ont tous à cœur d'impacter positivement la société. Leur dénominateur commun ? Une situation de handicap, une aventure entrepreneuriale unique et une nomination aux Trophées h'up entrepreneurs 2022 !

Créateur en herbe

Dans la catégorie créateur en herbe, Rémi Uzzan a créé **OTHENTIK**, cabinet de conseil en neurodiversité et troubles psychiques permettant de sensibiliser et d'accompagner les entreprises vers plus de diversité et de gérer les profils neuroatypiques.

De son côté, **Dora Blasberg**, toujours dispensée de sport en conséquence de ses handicaps invisibles, s'est inspirée de son parcours de vie pour créer **Pro Adapt**.

Elle s'associe à un enseignant en activités physiques en vue de proposer des programmes sportifs adaptés aux besoins des personnes en situation de fragilité et sensibiliser sur le handicap invisible.

Pour **Hervé Magnier**, c'est à quelques mois de la retraite, qu'il réalise son rêve entrepreneurial. A l'occasion d'un plan de départ volontaire, il décide de créer **TRI Numeric** dédié au conseil en transformation numérique et numérique responsable, d'inclusion et d'accessibilité.

Parmi la catégorie créateur, Romain Deffrenne a la jambe droite paralysée depuis un accident de sport survenu à 13 ans. Passionné par les nouvelles technologies il lance le projet **Tomorrow Tech**. Ce système de bornes connectées disponibles dans les supermarchés permet de déposer les téléphones contre des bons d'achats.

Pour sa part, **Rui Pereira** développe des innovations afin de rendre accessible la culture et permettre une liberté de déplacement dans l'espace public. Avec son entreprise **Inclusiv'Events**, il entend bien révolutionner la mobilité et l'accessibilité à la culture

Vanessa Malet, infirmière en oncologie, confrontée à la douleur des patients

porteurs d'un dispositif implantable, constate à regret qu'aucune solution n'existe pour aider ces personnes. Alors qu'elle cesse elle-même d'exercer à cause d'une aggravation de son handicap, elle décide de créer **Mon Carré Doux**, marque solidaire et écoresponsable de coussins rembourrés pour limiter la compression et les frottements de textiles ou sangles sur les dispositifs implantables.

Entrepreneur expérimenté

Dans la catégorie **Entrepreneur expérimenté**, **Jason Chemama** est un autodidacte passionné par les nouvelles technologies en situation de handicap moteur. Il n'a pas l'usage de ses mains et ne peut parler de façon audible. Il communique donc avec son nez et recherche longtemps un bras de support pour son téléphone qui corresponde à ses besoins, avant de décider de le fabriquer lui-même et de le commercialiser. C'est la naissance d'**Handieasy**.

En 2015, **Mahel Guechi** est atteint d'une maladie neurologique rare qui le conduit à se déplacer en fauteuil roulant. Il prend ainsi conscience des besoins en termes de mobilité pour les PMR, il fait évoluer son entreprise de transport, **AMC**

Transport Express, avec un service de qualité adapté à leurs besoins.

Sid Nouar grandit dans le restaurant de son père et se passionne pour la cuisine dès son plus jeune âge. Il décide de se lancer dans l'ouverture du premier restaurant en langage des signes, **1000&1 signes**. Il veut ainsi montrer l'exemple aux jeunes sourds et prouver que la surdité n'est pas un obstacle à la réussite dans un monde où la communication orale est quasi primordiale et valorise l'emploi des personnes sourdes alors que ces dernières sont durement touchées par le chômage (70%) et souvent orientées vers des métiers manuels et peu qualifiés.

La catégorie **Entrepreneur à l'International** a dévoilé également **H lena Rubio Cavales** atteinte de la maladie de Crohn et qui depuis près de 30 ans elle doit surveiller avec beaucoup d'attention son alimentation. A la suite d'une carrière dans l'import-export, elle se reconvertisse en ouvrant un restaurant à Madrid, **Irukas**, qui vise à proposer une alimentation saine et adaptée à tous les régimes spécifiques.

Irène Nevado est infirmière mais doit abandonner son travail après le rejet d'une greffe de poumon. Plutôt que

d'attendre passivement, elle se prépare pour l'opération en pratiquant un maximum d'activités sportives et de kin si-thérapie. Elle développe ainsi son projet, **La Vida Espera** et se lance ainsi dans le coaching de patients en attente de greffe pour les impliquer de manière active et les préparer au mieux physiquement et mentalement au jour de leur opération.

Laetitia Mercier est intéressée par le monde de l'immobilier mais toutes les portes lui sont fermées en raison de son handicap. Elle décide de se lancer quand même et ouvre en 2015 son entreprise de gestion administrative, technique et logistique de biens immobiliers, **Immovalent**.

Ces parcours inspirants montrent ainsi que le handicap s'allie très bien avec réussite entrepreneuriale et illustrent parfaitement le slogan de h'up : « *Handicapés sûrement, entrepreneur avant tout* ». Si vous aussi, vous êtes en situation de handicap et porteur d'un projet entrepreneurial, h'up est à vos côtés ! N'hésitez pas à nous contacter, pour une question, un accompagnement, une idée à nous partager pour accélérer la réussite des travailleurs indépendants handicapés. Inscription gratuite à l'événement sur le site <https://h-up.fr/trophees> ◆

Bruit et santé auditive au travail : un nouveau baromètre Ifop-JNA

À l'occasion de la 7^e édition de la campagne nationale « *Semaine de la Santé Auditive au Travail* », organisée fin octobre 2022, l'association JNA a révélé les résultats du Baromètre Bruit Ifop-JNA, consacré au thème : « *Bruit et santé auditive au travail : la fin des clichés ?* ». Parmi les grands constats qui ressortent de l'enquête :

- 1 actif sur 2 déclare être concerné par la g ne du bruit au travail. Les 35-49 ans sont plus concernés que leurs a n s de 50 ans et plus (57 % vs 46 %).
- 61 % des actifs en poste dans le secteur du commerce sont touchés par la g ne du bruit. Devançant les secteurs traditionnellement décriés : Agriculture et

industrie, BTP Construction.

- Les sources de bruit ne proviennent pas que de l'extérieur des locaux (mentionnés au total par 35 % des interviewés). Les comportements humains sont cités avec en 2^e position les allers et venues (28 % du total des citations), en 3^e position les conversations entre collègues (27 % du total des citations) et en 4^e position les conversations téléphoniques (24 % du total des citations) devant les matériels.
- La g ne du bruit s'intensifie et pèse sur l'ambiance de travail : elle est jugée responsable d'incompréhensions avec le management (48 % contre 36 % en 2019), de tensions au sein

des équipes (41 % contre 31 % en 2019) et d'agressivité dans les échanges (45 % contre 32 % en 2019).

- Les désordres vont au-delà de l'aspect professionnel et des impacts auditifs. Pour les actifs interrogés, les nuisances sonores sont sources de g ne de compréhension de la parole (48 %) ; sifflements, bourdonnements dans les oreilles (39 %) ; surdités (34 %). Sont également évoqués, en proportion importante, les effets extra-auditifs du bruit (stress 56 % ; fatigue, lassitude 66 %).

Le COVID a provoqué une prise de conscience de la g ne du bruit et le retour en arrière n'est désormais plus possible !



commente l'association JNA. Le bruit est toxique pour tous et dans tous les secteurs, dégradant le climat social, les organisations et la santé. Une adaptation des entreprises est nécessaire face aux changements humains. La prévention primaire peut largement y contribuer en développant de nouvelles approches du bruit ». ◆

Mondial des Métiers Auvergne-Rhône-Alpes : le grand rendez-vous de l'orientation



Le Mondial des Métiers vous donne rendez-vous du 1^{er} au 4 décembre 2022 à Eurexpo Lyon.

Venez échanger avec des professionnels, des formateurs et des jeunes en formation, l'occasion de poser toutes vos questions et de construire votre orientation. Vous pourrez aussi participer à des animations et découvrir des métiers variés. Et ainsi connaître les savoir-faire nécessaires et voir la réalité des conditions de travail dans certains secteurs.

Que vous ayez une idée précise de ce que vous souhaitez faire, que vous hésitez entre plusieurs voies ou que vous ayez besoin d'accompagnement : le Mondial des Métiers est fait pour vous !

Infirmier ou chef de rang, assureur ou médecin, technicien en chimie, maçon ou webdesigner, etc : de nombreux métiers à découvrir !

Une centaine de démonstrations de métiers

Durant quatre jours, vous découvrirez, à travers des démonstrations concrètes et interactives, de nombreux métiers. Vous aurez la possibilité d'échanger avec un jeune en formation ou avec un professionnel, vous en apprendrez

plus sur la réalité d'un métier. Atelier charpente, spéléologie et escalade, séances de maquillage, visite d'un hélicoptère, initiation au codage, à la fabrication du dentifrice ou au massage cardiaque, etc. : au Mondial des Métiers vous aurez l'embarras du choix !

Construire son parcours professionnel et choisir son orientation est un moment important dans une vie. Choisir un métier, cela revient à s'interroger sur ses goûts, sur ses points forts, mais aussi sur le territoire sur lequel on vit et les besoins réels de l'économie et sur les débouchés possibles. Et quoi de mieux que de voir les métiers « en action » ?

Une offre complète au service de l'orientation

Dès l'entrée du salon, vous découvrirez le « Village de l'orientation » : un itinéraire spécialement conçu pour vous accompagner dans la construction de votre parcours scolaire ou professionnel : des informations sur les métiers jusqu'à l'accès à l'emploi, en passant par l'accompagnement et le conseil. Des conseillers en orientation et insertion seront présents, ainsi que de nombreuses ressources : ateliers, outils numériques, quiz, publications thématiques, etc.

Rendez-vous sur le stand de la Région Auvergne-Rhône-Alpes pour bénéficier de conseils pour se former et sur l'accès à l'emploi en situation de handicap. L'occasion également de poser toutes vos questions et d'échanger avec des conseillers spécialisés sur ces thématiques.

L'orientation pour tous

Nouveau : le bus de l'orientation sera au Mondial des Métiers ! C'est l'occasion de partir à la découverte des métiers en réalité virtuelle pour une immersion à 360° dans le monde professionnel.

Des conférences seront proposées dans l'espace AGORA : métiers qui recrutent, témoignages d'élèves et d'employeurs, mobilité internationale, reconversion professionnelle, etc. Toutes les conférences seront traduites en Langue des signes française.

A découvrir : l'espace « stage, alternance, emploi », « la mobilité internationale », et bien plus encore !

De nombreux professionnels engagés

Auvergne-Rhône-Alpes Orientation reprend l'organisation du Mondial des Métiers. Créée à l'initiative de la Région, cette association fédère les principaux acteurs de l'orientation, de la promotion des métiers et de la formation en Auvergne-Rhône-Alpes.

Avec comme mission de favoriser la découverte des métiers et transmettre une information de qualité sur les métiers, les secteurs d'activité et les débouchés professionnels dans notre région. Autour du Mondial des Métiers, de nombreux partenaires sont mobilisés : Région Auvergne-Rhône-Alpes, Rectorats et

région académique, DREETS, DRAAF, Via Compétences, Pôle Emploi, Onisep, branches professionnelles, organismes de formation, réseau information jeunesse, sans oublier les nombreux enseignants, professionnels, formateurs, conseillers, etc. qui se relaient pour préparer et animer le salon et répondre à vos questions.

Préparer sa visite

- En groupe : **Auvergne-Rhône-Alpes Orientation met à disposition le guide de l'élève et de l'enseignant**. Véritable outil pédagogique, il permet aux collégiens, lycéens, étudiants, enseignants et parents de s'informer, sous forme de fiches, sur les différentes filières professionnelles et ainsi d'en apprendre davantage sur les métiers exercés, les formations à suivre, les sites utiles pour s'informer ou encore les tendances de l'emploi dans notre région.
- Collégiens, lycéens, demandeurs d'emploi, salariés, étudiants, familles, rendez-vous sur : www.mondial-metiers.com/preparer-ma-visite.html

Rendez-vous en décembre 2022 :

La clé de votre orientation se trouve peut-être dans un métier auquel vous n'avez pas encore pensé ? Pour le savoir, rendez-vous au Mondial des Métiers Auvergne-Rhône-Alpes, du 1^{er} au 4 décembre 2022 à Eurexpo Lyon.

Nouveau : l'entrée gratuite pour tous.

Un événement Handi-Accueillant : un accueil dédié pour vous accompagner au mieux lors de votre visite. ◆

Plus d'informations sur : www.mondial-metiers.com

Interview de Sophie Cruz, présidente d'Auvergne-Rhône-Alpes Orientation

De nombreuses filières professionnelles souffrent de ne plus trouver de candidats et les jeunes ne semblent pas plus réactifs à leurs appels. Quel est votre point de vue ?

Dans notre région, nous avons la chance d'avoir un taux de chômage relativement bas (6,4 %). Pour autant, il y a plus de 140 000 offres d'emploi qui ne sont pas pourvues. Et la liste des secteurs en tension, ceux qui rencontrent des difficultés à recruter, est très longue : industrie, hôtellerie-restauration, service à la personne, BTP... Dans ce contexte, le rôle de l'agence Auvergne-Rhône-Alpes Orientation est essentiel : faire la promotion des métiers, renforcer leur attractivité en informant mieux sur ceux qui recrutent et déconstruire certaines idées reçues.

Ces filières ne sont-elles plus suffisamment attractives ou les formations pas assez connues pour faire naître des vocations ?

Il y a aujourd'hui une méconnaissance de nombreuses filières professionnelles. L'enjeu, c'est d'informer les publics de tout âge sur les métiers qu'ils croient connaître, sur les métiers peu connus et sur leurs débouchés en termes de conditions de travail, de rémunération et d'évolution professionnelle. Il faut par ailleurs accentuer le rapprochement du monde éducatif et du monde économique. En ce sens, l'apprentissage est une voie royale d'accès à l'emploi car elle permet d'acquérir de vraies compétences auprès de professionnels qualifiés et, dans 70 % des cas, elle débouche sur une embauche.

C'est donc une filière d'excellence que l'agence Auvergne-Rhône-Alpes Orientation valorise. Nous avons par exemple créé cette année un guide « Destination Apprentissage » qui se veut concret et pratique. Il bat en brèche les idées reçues et permet aux jeunes de disposer des informations nécessaires pour construire leur projet de formation et oser l'apprentissage, qui est tout sauf un choix par défaut.

Identifiez-vous avec le Mondial des Métiers les filières qui attirent le plus les jeunes et si oui pour quelles raisons ?

Le Mondial des Métiers est le rendez-vous incontournable de l'orientation en région. Durant quatre jours, près de 4 000 exposants seront mobilisés pour présenter leurs métiers, répartis dans près de 100 pôles. Ce sont au total plus de 700 métiers qui seront présentés. 85 % des métiers de 2030 n'existent pas encore. Au Mondial des Métiers, les métiers du numérique seront notamment présents à travers le Campus Région du numérique qui accueille à Charbonnières-les-Bains des établissements de formation comme l'école 42 ou encore notre centre TUMO. Ce centre de création numérique extrascolaire est 100 % gratuit et ouvert à tous les jeunes de 12 à 18 ans. C'est une porte d'entrée vers le numérique et les métiers de demain.

Le fait de faire carrière ne semble plus à l'ordre du jour chez la plupart des jeunes, est-ce une réalité et si oui qu'en pensez-vous ?

Le marché du travail évolue sans cesse. Des métiers disparaissent, d'autres évoluent,

beaucoup n'existent pas encore. « Faire carrière » ne signifie pas nécessairement de travailler 40 ans dans la même entreprise. La diversité des métiers et la richesse du tissu économique de notre région, 1ère région industrielle de France, offrent d'immenses opportunités à nos jeunes. Ils auront au cours de leur vie professionnelle de nombreuses expériences et c'est aussi un facteur d'épanouissement et d'enrichissement personnel.

Le Mondial des Métiers est-il l'événement qui peut redonner envie aux jeunes de se lancer et faire carrière ?

Le Mondial des Métiers est l'endroit idéal pour les jeunes et leur famille, mais aussi pour toutes les personnes en recherche d'orientation, de trouver des réponses à leurs questions. Les démonstrations métiers sont la force de ce salon : elles permettent de découvrir de façon ludique et interactive de nombreux secteurs d'activité. Organisées par les branches professionnelles, ces démonstrations sont réalisées par des jeunes en formation qui viennent ainsi témoigner et présenter leur filière professionnelle. Ce sont des animations très pédagogiques et attractives avec des mises en situation par exemple. Cela peut effectivement créer des vocations.

Après plusieurs reports que souhaitez-vous dire à votre public pour qu'il soit présent en nombre ?

Nous sommes très heureux d'organiser enfin cet événement tant attendu. Pour la 1^{re} fois, le Mondial des Métiers se pare des couleurs d'Auvergne-

Rhône-Alpes Orientation. Depuis plusieurs mois, nos équipes travaillent d'arrache-pied pour faire de cet événement une réussite et je les en remercie. J'invite tous les jeunes de nos régions, ainsi que leur famille, à venir à Eurexpo-Lyon car le Mondial des Métiers est une étape importante dans la construction de ses choix d'orientation. Ce salon incarne aussi la logique partenariale de notre association, qui fait partie de son ADN. En partenariat avec la Région, l'Education nationale, les acteurs du monde économique et professionnel, nous proposons une offre extrêmement riche dans une logique d'orientation tout au long de la vie.

Par ailleurs, la situation de handicap ne doit pas être un obstacle à la découverte des métiers. C'est pourquoi le Mondial des Métiers est un salon handi-accueillant sur lequel les exposants sont sensibilisés à l'accueil du public en situation de handicap.

Enfin, la nouveauté de cette édition, c'est la gratuité pour tous les visiteurs ! ♦



Sophie Cruz, présidente d'Auvergne-Rhône-Alpes Orientation © CÉLINE VAUTEY

Plein emploi pour les personnes en situation de handicap : seulement 18 % des PSH y croient

Malgré les récentes annonces du gouvernement qui vise un plein emploi pour 2027, une enquête de l'AGEFIPH publiée à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées met en avant le ressenti des personnes en situation de handicap et de la population française sur la question de l'emploi.

Peut-on atteindre le plein emploi pour les personnes en situation de handicap ? Alors que le gouvernement s'est fixé cet objectif pour 2027, c'est la question qu'a posée l'AGEFIPH à 8393 Personnes en Situation de Handicap (PSH), 2006 personnes représentatives du grand public et 402 RH d'entreprises et recruteurs, entre le 21 septembre et le 4 octobre 2022. En effet, à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), l'organisme a mené une enquête sur le sujet dans le but de mettre en avant les perceptions et les attentes des PSH mais également des employeurs et de la population française. Et les résultats sont sans appel : 82 % des sondés PSH estiment qu'il est impossible d'atteindre le plein emploi pour les personnes handicapées d'ici 2027, contre 77 % du grand public et 69 % des recruteurs.

35 % des demandeurs d'emploi handicapés optimistes dans leurs recherches

Et pour cause, le taux de chômage chez les PSH est de 13 % contre 7.4 % pour l'ensemble de la population. Pour rappel, on considère que le marché du travail est en situation de plein emploi lorsque le taux de chômage se situe en dessous de

5 %. L'enquête de l'AGEFIPH met d'ailleurs en avant une plus grande préoccupation des PSH au sujet du chômage. 19 % d'entre elles le considèrent comme une de leurs préoccupations principales contre 10 % pour le grand public. Seulement 35 % des demandeurs d'emploi handicapés se considèrent comme « optimistes » dans l'optique de trouver un nouveau travail.

Mais alors, peut-on réellement croire à un plein emploi d'ici 2027 ?

Dans les bonnes nouvelles, on peut déjà s'appuyer sur la courbe du taux de chômage chez les PSH. Il est avant tout intéressant de noter que, toujours d'après l'enquête de l'AGEFIPH, 46 % des PSH ont le sentiment que le chômage progresse. Sans surprise, il s'agit d'un sentiment plus présent chez ceux étant au

chômage. Pour autant, cette impression... est fautive ! En effet, chez les personnes handicapées, le taux de chômage est en baisse. Il s'élevait ainsi à 19 % avant la crise de la COVID-19 et se situe aujourd'hui autour des 13 %.

De nombreux interrogés évoquent également leurs solutions pour atteindre le plein emploi : 34 % des recruteurs et 26 % des PSH proposent par exemple de mettre en place des incitations fiscales ou des primes à l'embauche pour encourager les entreprises à recruter des travailleurs handicapés, tandis que 28 % des PSH et 11 % des recruteurs estiment qu'il faut renforcer les « sanctions » contre les entreprises qui ne respectent pas l'obligation d'emploi. Enfin, 60 % des PSH et 64 % des recruteurs considèrent que les difficultés de recrutements vont pousser les entreprises à varier leurs profils et à recruter plus de PSH.

Les réformes à venir : parmi les autres craintes des personnes en situation de handicap

Ces idées suffiront-elles

à atteindre l'objectif du gouvernement ? Rien de sûr donc, mais en attendant, ce ne sont pas les seules craintes des PSH. En effet, 87 % d'entre elles s'inquiètent des réformes à venir (retraite, assurance chômage) et 86 % d'entre elles évoquent la crainte d'être en difficulté du fait de la situation économique. Beaucoup craignent d'ailleurs de devoir accepter un emploi qui ne correspond pas à leurs aspirations ou à leurs compétences, et de ne pas trouver d'emploi ou de le perdre. En effet, les personnes handicapées ressentent une différence à l'emploi avec la population globale. Quand on leur demande d'évoquer les principaux freins qui les empêchent de trouver un travail, 21 % d'entre elles estiment être victimes de discrimination due à leur handicap. 40 % d'entre elles estiment même être plus exposées que leurs collègues non-handicapés à un licenciement.

Globalement, l'enquête montre également que la situation du pays inquiète les PSH : elles se disent en priorité préoccupées par des enjeux à forte dimension sociale. Le pouvoir d'achat (59 % d'entre elles), le système de santé (34 %), les inégalités sociales (32 %) ou les retraites (27 %) sont les principales de la liste. Pour ces enjeux, leurs préoccupations sont différentes de celles du reste de la population, qui cite le pouvoir d'achat (47 %) mais également la délinquance (27 %) et l'immigration (23 %).

Pour consulter l'intégralité de l'enquête, [rendez-vous ici](#).

◆ **Loris Castaing**



© ADOBE STOCK - FEODORA

TotalEnergies s'engage à fond pour l'insertion des jeunes en situation de handicap !

Comment réussir notre transition vers une Compagnie multi-énergies ? En faisant de nos équipes le reflet de la société actuelle et les jeunes en situation de handicap y ont toute leur place !

La sensibilisation au handicap est globale. Tous les managers sont formés à la non-discrimination et à l'inclusion. Notre module digital « *Déconfinions le handicap* » pose les fondamentaux, une approche renforcée en « *Cordée* », avec certification *Handimanager* par École du Sens au Travail.

Par ailleurs, chaque collaborateur a la possibilité de coopter un jeune de son entourage pour un stage, une alternance ou un CDI.

Sur le principe du Duo Day, la Mission Handicap a lancé en 2020 le Duo Café, un échange digital d'une heure entre un étudiant en situation de handicap et un collaborateur... issu de la même formation. Le principe consiste à leur présenter

nos métiers pour les inciter à rejoindre la Compagnie. Le concept a été pérennisé, avec une trentaine de rendez-vous organisés chaque année.

Plusieurs dizaines de contrats par an :
Job boards, cooptation, forum Hello Handicap, partenariats avec les écoles et universités, la Compagnie ouvre grand ses portes aux jeunes en situation de handicap.

La Compagnie a ouvert 5 postes - CDI temps plein - de coordinateur handicap dont l'un dédié au recrutement, à l'identification des profils et à la préqualification des candidats. A compétences égales, tout candidat en situation de handicap déclaré est systématiquement *shortlisté* et reçu en entretien par le manager. Et une fois sur deux, c'est lui qui décroche le job !

A ce jour, depuis le début de l'accord handicap signé en 2019, environ 250 contrats ont été formalisés, dont près de 40 CDI. Concernant les alternants, le rôle de la Mission Handicap est de les accompagner au mieux vers un contrat pérenne par la



Christine Hamot,
Responsable de la
Mission Handicap



Stéphane Labille,
Coordinateur Recrutement et Handicap

mise en place d'ateliers et de job coaching dédiés avec l'appui des experts de Réseau H.

Ces jeunes recrues manquent parfois de confiance et n'osent pas toujours parler de leur handicap à leur manager. Nous les aidons à gagner en aisance relationnelle. Le pari gagnant est de jouer cartes sur table. Vous pouvez nous faire confiance pour vous accompagner, donc faites-vous confiance !

Osez être vous-mêmes, soyez confiants et venez nous challenger. On vous attend ! ♦

Bienvenue à toutes les énergies.

TotalEnergies s'engage pour l'insertion professionnelle et les meilleures conditions de travail des personnes en situation de handicap.



TotalEnergies

L'énergie est notre avenir, économisons-la!



RéseauH, La Tribune et le Réseau Gesat fêteront la 9^e édition des Trophées « Femmes en EA & en ESAT » en 2023



HeForShe
Mouvement de solidarité d'ONU
Femmes pour l'égalité des sexes



Les Trophées Femmes en EA & en ESAT et le Prix #HeForShe d'ONU Femmes France prennent de la hauteur. Inscrivez dès à présent sur vos agendas la date du 14 mars 2023 à Paris pour vivre cet événement exceptionnel.

Le partenariat avec le Réseau Gesat avait permis une large diffusion des messages des Femmes en EA & en ESAT. Pour cette prochaine édition, les organisateurs souhaitent donner davantage la parole aux Femmes en EA & en ESAT, à leurs établissements et à leurs clients « sponsors » afin de leur permettre de renforcer leur impact dans d'une économie plus sociale et plus solidaire.

Le rapprochement avec le quotidien économique La Tribune vient souligner l'influence croissante du Secteur du handicap, valoriser l'égalité professionnelle en EA et en ESAT, soutenir l'intérêt que continue de représenter dans les organisations, les achats réalisés avec le Secteur du travail protégé et adapté. Il se targue également de venir en soutien de l'importance de la professionnalisation grandissante qui en découle.

L'organisation est particulièrement fière de cette nouvelle collaboration destinée à éviter « l'entre-soi » et à être relayée plus largement auprès de tous les passionnés de l'Economie socialement responsable.

Cette année, les organisateurs se félicitent de bénéficier des réseaux uniques de leurs partenaires communication majeurs : la CPME Nationale, le FIPHP et toujours le magazine Handirect.

Les Femmes en EA en & en ESAT : un événement unique et annuel

Depuis 2015, Les Trophées Femmes en EA & en ESAT sont devenus un événement incontournable qui s'inscrit chaque année dans l'élan de la Journée internationale des Droits des Femmes.

Cet événement national veut mettre en lumière ces femmes qui œuvrent quotidiennement pour le développement de l'économie sociale et solidaire dans

leurs structures ou établissements mais aussi auprès de leurs clients de tous secteurs économiques en France.

Le programme évolue pour se tenir sur une journée et fait place à des TV Talks, des ateliers d'intelligence collaborative dits « ateliers pâte à modeler », des surprises dans un environnement prestigieux destiné à accueillir les femmes d'exceptions venues de toute la France.

Directions achats, clients internes, services RH, directions diversité, tous les « curieux de l'économie sociale et solidaire » ainsi que les EA/ESAT et leurs salariés viendront soutenir leurs candidates et rencontrer leurs clients de demain.

Depuis la première édition, ces professionnelles sont devenues de véritables modèles pour les 150 000 travailleurs d'EA & d'ESAT, et pour nous toutes et tous car elles forcent notre admiration et inspirent notre quotidien.

C'est l'occasion de permettre aux services achats et aux clients internes de souligner leur implication envers le Secteur en présentant, conjointement avec leurs EA/ESAT, des candidates qui ont fait la preuve d'un travail exigeant et de qualité réalisé pour leurs comptes. En présentant des candidates, les clients du secteur démontrent l'engagement transverse qu'ils affirment : valoriser une qualité de travail hors du commun et afficher leurs satisfactions pour la qualité de ces partenariats qui se veulent durables.

En 2023, les organisateurs avaient souhaité retenir l'importance de la place des Femmes dans leurs EA/ESAT en choisissant le thème de cette édition : « Femmes en EA & en ESAT, ambassadrices d'une économie plus sociale, plus solidaire »

« Nous sommes convaincus que les entreprises ordinaires classiques peuvent s'inspirer du Secteur du handicap dans cette remise en mouvement tant attendue. » Dominique du Paty, Fondatrice des Trophées Femmes en EA & en ESAT et de réseauH.

« C'est un moment important pour toute l'entreprise qui mobilise ses colla-

borateurs, chaque année, autour des Trophées. Par ce biais, nous impliquons nos salariés qui votent très largement pour nos candidates après avoir pris connaissance de leur profil et de leurs parcours exceptionnels. C'est une véritable source d'inspiration et de sensibilisation pour nos équipes et un vrai moment de fierté quand cette femme reçoit un Trophée ; nous savons que nous y sommes un peu pour quelque chose » Direction achats groupe - entreprise industrielle

Vous une EA ou un ESAT, vous voulez présenter des candidates ?

Le 8 novembre, les inscriptions sur www.reseauh.fr ont été ouvertes.

L'inscription sera faite par l'EA ou l'ESAT en binôme avec une entreprise qui reconnaît la valeur de la candidate proposée. Retrouvez toutes les informations sur notre site.

Le Prix #HeForShe

Pour la troisième année, ONU Femmes France remettra le Prix #HeForShe à un homme pour son action et son engagement en faveur de l'égalité professionnelle femme/homme dans son entreprise.

L'inscription se fera également sur notre site et toujours en binôme avec une entreprise cliente de l'EA ou de l'ESAT.

Vous avez jusqu'au 13 décembre 2022 à minuit pour candidater et présenter avec vos clients, vos collaboratrices exceptionnelles ! ♦





#seeph2022

Semaine européenne pour l'emploi
des personnes handicapées

Du 14 au 20 novembre

« **A** quand le plein emploi pour les personnes handicapées ? » : Voici le slogan mais aussi le défi sur lequel reposera la 26^e édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, ou SEEPH. Celle-ci aura lieu du 14 au 20 novembre 2022 en France et en Europe. Elle sera axée sur trois grands thèmes : « *Les territoires : regarder un bassin d'emploi pour les personnes handicapées* » ; « *Les femmes en situation de handicap : travail, emploi, singularités* » ; « *Accompagner les jeunes en situation de handicap : focus sur l'apprentissage* ».

Créée en 1997 par LADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, la SEEPH est l'événement majeur de l'année en matière d'emploi, de formation et de recrutement des personnes en situation de handicap. Cet événement s'adresse à des publics aux profils très variés : les demandeurs d'emploi et salariés en situation de handicap, mais aussi les entrepreneurs, les employeurs, les managers, les responsables de ressources humaines, les étudiants... ainsi que le grand public, l'un des principaux objectifs historiques de LADAPT étant de faire évoluer les regards sur le handicap, tout en favorisant l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Comme chaque année, de nombreuses animations seront proposées à ces différents publics dans toutes les régions de France et dans plusieurs pays européens. Parmi les animations prévues, des événements en présentiel et en ligne : forums de

recrutement, ateliers d'aide à la recherche d'emploi, Handicapés, visites permettant la découverte de métiers, rencontres entre employeurs, conférences...

Vous pouvez consulter, dès maintenant, la programmation des animations organisées dans votre ville ou votre région en vous rendant sur le site : www.semaine-emploi-handicap.com rubrique « Événements ». ♦

SOMMAIRE

- **SEEPH 2022 : « À quand le plein emploi pour les personnes handicapées ? » p.16-17**
- **Duo Day : Quand candidats et employeurs forment une équipe p.18**
- **Programme : Le calendrier de la SEEPH p.20-21**

Gros plan sur la 26^e édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

Du 14 au 20 novembre 2022, LADAPT et ses partenaires animeront de nombreux événements destinés à tous les publics dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Tour d'horizon et enjeux de cette 26^e édition.

Sensibiliser le public tout en favorisant l'accès à l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap dans la société : Tels sont les objectifs de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, ou SEEPH, lancée en 1997 par LADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Du 14 au 20 novembre 2022, elle connaîtra sa 26^e édition. À cette occasion, les publics de tous les profils – avec ou sans handicap, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés, entrepreneurs, managers, DRH, grand public – seront invités à prendre part aux nombreuses animations mises en place dans toutes les régions de France. Des événements institutionnels de grande envergure seront également organisés en France et en Europe en lien avec le FIPHFP, l'Agefiph et de nombreux partenaires, notamment associatifs.

Défendre l'emploi des personnes handicapées

« LADAPT a la responsabilité, désormais partagée avec l'Agefiph et le FIPHFP, de poursuivre cette défense inlassable de la cause de l'emploi des personnes handicapées. Une cause devenue l'affaire de tous : politiques, employeurs privés et publics, médias, grand public... souligne Bruno Pollez, président de LADAPT. L'extraordinaire mobilisation des professionnels et des bénévoles de LADAPT, partout dans les territoires depuis des années, a permis de construire non seulement cette formidable séquence médiatique, mais surtout, en lien avec ses partenaires, de développer les conditions d'une meilleure insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Si le taux de chômage baisse dans la population en général et dans la population des personnes ayant une reconnaissance de handicap, il

reste cependant toujours deux fois plus élevé pour cette dernière. Cette injustice est inacceptable. Si les courbes vont dans le bon sens, le chantier de l'amélioration des conditions d'accès à l'emploi pour les personnes handicapées reste en cours ».

Permettre à chacun l'épanouissement et la participation sociale

Alors que la précédente édition de la SEEPH avait pour thème principal « *La jeunesse en situation de handicap face à l'emploi* », les organisateurs ont cette fois-ci décidé de choisir une thématique qui serait aussi un défi : « *À quand le plein emploi pour les personnes en situation de handicap ?* ». Une ambition toutefois nuancée par Bruno Pollez, qui aspire avant tout à faire en sorte que chacun, quelle que soit la gravité de son handicap, puisse s'épanouir et profiter d'une vie sociale.

« Le thème du plein emploi pour les personnes handicapées choisi en cette année 2022 est un objectif politique, et un très beau slogan, mais il appelle une remarque : en raison de la gravité de certains handicaps, toutes les personnes handicapées ne sont pas en mesure d'exercer leur participation sociale par une activité professionnelle, a-t-il ainsi déclaré. À LADAPT, nous soignons et accompagnons plus de 20 000 personnes par an, nous connaissons donc bien aussi ces situations personnelles sans possibilité d'activité professionnelle. Nous voulons également être très attentifs au souhait naturel d'épanouissement personnel et de participation sociale des personnes les plus en difficulté d'exercer une utilité sociale directement par un travail. La SEEPH est donc aussi plus largement pour nous l'occasion de penser activement à toutes les formes possibles de fécondité sociale que les personnes accompagnées peuvent appeler de leurs vœux ».

Les territoires, l'emploi des femmes, l'insertion des jeunes via l'apprentissage

Si l'amélioration de l'insertion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail et dans la société reste le but principal de la SEEPH, les organisateurs de cet événement ont choisi de mettre plus particulièrement l'accent sur trois grands thèmes qui leurs sont chers :

- Les territoires : regarder un bassin d'emploi pour les personnes handicapées**
 LADAPT souhaite notamment se pencher sur les opportunités qu'offrent les territoires, y compris ruraux, en évaluant au plus près les possibilités offertes en termes de recherche d'emploi, de formation, de mise en réseau. « Il est important que l'emploi dans les territoires puissent contribuer au développement d'une économie locale proche des personnes. Une meilleure connaissance de ces métiers et une meilleure sensibilisation à l'accueil de personne en situation de handicap au sein de ces entreprises permettraient de faciliter l'intégration de ces personnes au sein de ces entreprises et a fortiori de tendre vers le plein emploi, estime ainsi LADAPT. Estimant également que la mise en synergie des différents acteurs qui entourent la personne en situation de handicap doit être effective si l'on veut favoriser le plein emploi des personnes handicapées. « Lorsque vous êtes en situation de handicap et que vous obtenez un emploi, vous avez aussi envie de vous rendre au travail en toute autonomie, d'avoir une vie sociale active, de faire du sport. L'ensemble de ces activités ne sera possible que si la personne en situation de handicap peut exprimer ses envies et ses besoins et si nous mettons en place des dispositifs qui permettent d'aller vers la personne ».

■ **Les femmes en situation de handicap : travail, emploi, singularités**

En parallèle, LADAPT souhaite mettre en avant le volet « Femmes Handicap et Travail » face au constat que le fait d'être une femme en situation de handicap rend l'accès à l'emploi beaucoup plus difficile comparé au reste de la population ; citant le Défenseur des Droits qui relevait en 2016 des carences et une précarité plus marquées pour les personnes associant le genre féminin et le handicap.

Dans cette optique et dans le but de faire changer la situation et les regards, LADAPT travaillera et communiquera sur ce thème tout au long de la SEEPH 2022, en se basant sur les travaux de #Touscitoyennes et de Sciences Po avec le rapport « Handicap, genre et précarité professionnelle ». LADAPT s'appuiera également sur une grande enquête de l'IFOP, qu'elle a directement mandatée, sur la question de l'accès des femmes handicapées au travail. Cette enquête miroir sondera quatre types de populations : femmes handicapées versus femmes, femmes handicapées versus hommes handicapés et femmes handicapées versus hommes, l'occasion de faire des comparaisons solides et révélatrices de la situation des femmes handicapées.

■ **Accompagner les jeunes en situation de handicap : focus sur l'apprentissage**

En outre, LADAPT poursuivra sa campagne d'information et de sensibilisation sur l'apprentissage, qu'elle perçoit comme un atout de la formation professionnelle et de l'insertion des personnes en situation de handicap à différents moments de leur parcours.

« Le dispositif Apprentissage Accompagné permet de développer l'accès à une formation qualifiante et de sécuriser le parcours de formation des personnes en situation de handicap, en vue d'une insertion professionnelle durable », commente ainsi LADAPT, rappelant que ce dispositif repose aussi bien sur le contrat d'apprentissage que sur l'accompagnement qui doit lui être associé.

À noter que les personnes en situation de handicap peuvent avoir recours au contrat d'apprentissage à trois moments majeurs de leur parcours professionnel :

- Période de transition de l'environnement scolaire vers celui du travail rémunéré (première expérience professionnelle).

- Reconversion professionnelle suite à la survenue d'une incapacité ou d'un handicap.

- Passerelle entre le milieu protégé (ESAT) et le milieu ordinaire de travail.

Par ailleurs, toutes les personnes en situation de handicap peuvent signer un contrat d'apprentissage et ce quel que soit leur âge. Elles ont le statut de salarié et perçoivent un salaire qui est calculé selon un pourcentage du SMIC. Elles bénéficient de la couverture sociale et du même nombre de congés payés que les autres salariés.

« La formation en alternance permet aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi qualifié, de préparer un diplôme tout en recevant un salaire et en bénéficiant des divers avantages

afférents au statut de salarié, commente LADAPT. Les entreprises, pour leur part, peuvent recruter et former des salariés selon leurs besoins, et aménager le poste de travail en fonction du handicap de l'apprenti, tout en bénéficiant des aides de l'AGEFIPH ou du FIPHP, selon leur statut (privé ou public) ».

Pour pouvoir bénéficier d'un accompagnement spécifique lors d'un contrat d'apprentissage, il est nécessaire d'avoir fait une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), démarche qui doit être réalisée auprès d'une MDPH. ♦

Pour en savoir plus, rendez-vous sur la Semaine Européenne de l'Emploi pour les Personnes Handicapées, rendez-vous ici : www.semaine-emploi-handicap.com



DuoDay 2022 : Composez vos binômes avant le 17 novembre !

Faciliter les rencontres entre les employeurs et les demandeurs d'emploi en situation de handicap : c'est l'objectif du DuoDay, temps fort de la SEEPH, qui se déroulera cette année le jeudi 17 novembre. Découvrez ici en quoi consiste cet événement et comment y participer.



La prochaine édition du DuoDay aura lieu le 17 novembre 2022. Il s'agira de la 5^e édition nationale de cet événement qui s'inscrit dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées - SEEPH - organisée du 14 au 20 novembre prochains. Que vous soyez candidat en recherche d'emploi, employeur ou membre d'une structure accompagnante, vous pouvez d'ores déjà vous manifester et vous inscrire.

Le DuoDay, qu'est-ce que c'est ?

Concrètement, le DuoDay a pour but de permettre à des personnes en situation handicap de passer une journée en contexte professionnel, dans une entreprise, une association ou une administration, pour observer le travail d'un collaborateur et participer à ses tâches quotidiennes. En ce sens, des duos sont composés en amont afin de former des binômes comprenant une personne en situation de handicap et un professionnel qui sera son référent tout au long de sa journée du DuoDay. Ce temps d'échange a pour finalité de faire changer les regards sur le handicap dans l'entreprise, mais aussi de développer le réseau professionnel du candidat en situation de handicap et d'améliorer sa connaissance du monde du travail.

D'abord créé en Irlande, en 2008, le concept du DuoDay a été repris en Belgique en 2010, puis dans toute l'Europe par la suite.

En France, le DuoDay a d'abord été lancé au niveau local, dans le Lot-et-Garonne, sous l'impulsion d'un établissement médico-social qui accueille des travailleurs handicapés en milieu protégé : L'ESAT AGNELIS - ALGEEI. C'est finalement en 2018 que le DuoDay a été déployé à l'échelle nationale.

À qui s'adresse le DuoDay et comment participer à l'édition 2022 ?

Le DuoDay s'adresse à quatre profils différents, avec chacun des modalités de participation spécifiques.

- **Les candidats en recherche d'emploi et les étudiants, en situation de handicap :** Participer au DuoDay sera pour eux l'occasion de découvrir un environnement de travail, de préciser leur projet professionnel, d'amorcer un parcours d'insertion, et de convaincre un employeur de ses possibilités en termes d'intégration, de performance et d'autonomie. Pour participer, ils peuvent consulter toutes les offres de duos proposées par les employeurs, en présentiel ou en distanciel ; se positionner sur celles qui les intéressent le plus ; être contactés en retour par des employeurs qui proposent des offres.
- **Les employeurs :** Qu'ils travaillent dans une entreprise, une collectivité, une association ou toute autre structure, le DuoDay leur permettra de découvrir le handicap sous un autre angle. À travers les atouts et qualités professionnelles de travailleurs en situation de handicap dans un contexte propice aux échanges. *« Ils pourront ainsi valoriser leurs ressources humaines, s'ouvrir à la diversité et au handicap en particulier, communiquer sur leurs valeurs sociales, et renforcer l'exemplarité de leur politique sociale déjà engagée »,* commentent les organisateurs du DuoDay. Pour participer, ils devront créer un compte sur le site dédié ; collecter les

offres de duos au sein de l'entreprise et les déposer sur [duoday.fr](https://www.duoday.fr) ; observer les personnes en situation de handicap qui se positionnent sur les offres ; et contacter celles qu'ils auront sélectionnées.

- **Les collaborateurs volontaires pour constituer un duo :** Ceux-ci peuvent se manifester auprès de leur employeur, notamment auprès de leur service des ressources humaines.
- **Les professionnels de l'insertion, de l'accompagnement, de la formation :** Souvent très proches des candidats en recherche d'emploi, ces acteurs sont invités à se mobiliser pour orienter les personnes qu'ils accompagnent vers un binôme DuoDay. En outre, cet événement peut leur permettre de mieux comprendre les attentes, hésitations, freins des employeurs pour mieux les accompagner dans leurs projets d'intégration de salariés handicapés. Si la personne accompagnée est en mesure de se connecter elle-même : elle peut créer son compte et suivre la procédure. Si elle a besoin d'être accompagnée dans cette démarche, la structure accompagnante pourra créer son compte et l'accompagner dans la sélection des offres de duos les plus adéquates.

Lors de l'édition 2021, les organisateurs du DuoDay ont recensé :

- 9 110 employeurs inscrits sur la plateforme [duoday.fr](https://www.duoday.fr) ;
- 30 165 personnes en situation de handicap inscrites ;
- Près de 17 000 duos enregistrés sur la plateforme [duoday.fr](https://www.duoday.fr) (soit plus de 32 % par rapport à 2019) et des milliers d'initiatives et de duos supplémentaires organisés dans toute la France et non référencés sur la plateforme [duoday.fr](https://www.duoday.fr) ;
- 3 294 structures accompagnantes impliquées. ◆

Plus d'infos sur : <https://www.duoday.fr/>

AI-JE L'AIR DEUX FOIS MOINS MOTIVÉE ?

Pourtant,
que mon handicap
soit visible ou non,
j'ai deux fois
plus de risques
d'être au chômage
que la moyenne
des Français.



AGENDA: Le programme des événements à ne pas manquer lors de la SEEPH 2022



© ADOBE STOCK - DJILE

Reims (51) :

Forum handicap - 14 novembre

Forum emploi et handicap à destination du grand public. De 13h30 à 16h30.

Lieu : 2, Rue Marcel Paul 51200 Reims

Contact : hubert.nathalie@ladapt.net

Tél. 03 26 86 46 55

Châtillon (92) :

Job dating de LADAPT Hauts-de-Seine - 14 novembre

Rencontre entre des entreprises et des personnes accompagnées par l'ESAT Hors-Murs et le Dispositif Emploi Accompagné. Simulations d'entretiens.

Lieu : LADAPT HAUTS-DE-SEINE, 25 avenue de la paix 92320 Châtillon

Contact : houdmon.jacqueline@ladapt.net

/ valery.anne-catherine@ladapt.net

Tél. 06 17 97 47 67 / 06 09 94 23 11

Lannion (22) : Permanence du Bus des métiers - 14 novembre

Conseils individuels sur les métiers, la formation, l'emploi, la reconversion professionnelle, la création d'entreprise... Site internet de l'événement :

<https://citedesmetiers22.fr/>

Lieu : Quai d'Aiguillon 22300 Lannion

Contact : contact@citedesmetiers22.fr

Évry-Courcouronnes (91) : Rencontre emploi et handicap - 15 novembre

Une matinale de 9h à 12h autour de la thématique des femmes en situation de handicap et de l'emploi. Une plénière avec des intervenants entreprises, notamment et une seconde partie de matinée avec des stands, tenus par des associations, insitutions, entreprises dont le fil rouge restera les femmes en situation de handicap (La ligue contre le cancer, Look9pourvousplaire, Randstad, CDIFF91, ANR, Log'ins, etc.). Chaque stand tenu mettra en avant un sujet autour des femmes TH dans l'emploi (féminisation des métiers, accès à des fonctions cadres, accompagnement autour de l'emploi).

Lieu : 2 Cr Mgr Roméro 91004 Évry-Courcouronnes

Contact : denis.julia@ladapt.net

Tél. 06 16 22 63 82

Inscription ici.

Dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi pour des Personnes Handicapées, nous vous proposons de découvrir ici une liste non-exhaustive des nombreux événements qui seront organisés dans toute la France du 14 au 18 novembre prochains. Pour consulter le calendrier complet en temps réel et vous inscrire aux animations, rendez-vous sur : www.semaine-emploi-handicap.com

Bourges (18) : Handicafé - 14 novembre

Le Handicafé est l'occasion pour des demandeurs d'emploi en situation de handicap et pour des recruteurs de se rencontrer et d'échanger sur le thème des compétences et de l'emploi, de manière informelle, dans un espace convivial, afin de créer une dynamique d'embauche. Des stands sont également présents, permettant la recherche et la prise d'information de droits communs (droits, financement, formation, rédaction de CV...). De 14h00 à 17h00.

Lieu : Palais d'Auron, 7 bd Lamarck 18000 Bourges

Contact : rondier.malvina@ladapt.net

Tél. 07 78 12 68 05

Inscription ici.

Saint-Saturnin (72) : Ateliers - 14 novembre

« Booster son estime de soi » : Prendre conscience de ses atouts et de ses capacités afin de gagner en estime de soi et réussir ses entretiens de recrutement.
« Le blason » : pour savoir présenter ses compétences d'une façon positive et constructive.
« Pitch ton Pitch » : Pour savoir comment préparer son discours en entretien d'embauche.

Lieu : LADAPT, 1 boulevard de Maule, 72650 Saint Saturnin

Contact : Mail : benenati.gelsomina@ladapt.net

Tél. 02.43.51.20.40

Lyon (69) : Déjeuner thématique - 14 novembre

Déjeuner autour de la question du handicap en entreprise à destination du grand public, salariés et chefs d'entreprise à partir de témoignages de bénéficiaires : apprentis, salariés, porteurs de projet, en présence de l'Agefiph.

Lieu : 10 rue Paul Montrochet 69002 Lyon

Contact : beatrice.deferaudy@cma-auvergnerhonealpes.fr

Tél. 0472434366

Courbevoie (92) : Découverte des métiers de la propreté - Du 14 au 18 novembre

Elior Services organise une journée découverte métiers de la propreté avec LADAPT.

Lieu : 9 - 11 allée de l'Arche 92400 La Défense, Courbevoie

Contact : Mail : imen.bedoui@elior-services.fr

Castres (81) : Job dating - 15 novembre

Opération de recrutements de demandeurs d'emploi en situation de handicap. Il faut s'inscrire via le lien Google Form ou en contactant son Conseiller Référent Pôle emploi/Cap emploi. De 9h00 à 13h00.

Lieu : 81100 Castres.

Contact : c.hachoud@capemploi81.com

Tél. 0658459597

Inscription [ici](#).

Metz (57) : Forum pour l'emploi - 15 novembre

Le forum de l'emploi est organisé toute la journée, en partenariat avec CAP Emploi et plusieurs partenaires de l'insertion du département. De 09h à 18h.

Lieu : Les Arènes de Metz, 5 Av. Louis le Débonnaire 57000 Metz

Contact : direction.thionis@ladapt.net

Tél. 03.82.80.29.80

Montigny-Lès-Cormeilles (95) : Forum emploi et handicap du Val d'Oise - 15 novembre

Employeurs, organismes de formation, demandeurs d'emploi ou salariés en situation de handicap, rencontrons-nous et ensemble, relevons le défi ! Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leurs proches, nous leur proposons d'échanger autour des stands et des tables rondes animées par des experts de l'emploi et du handicap (sur inscription).

Pour les employeurs et organismes de formation, Nous leur proposons de venir partager leur engagement en faveur de l'emploi et du handicap en réservant un stand sur le forum et nous leur proposons également de venir trouver les réponses à leurs questions sur la Loi santé travail, le maintien en emploi et l'OETH, en participant à l'une de nos tables rondes (sur inscription).

Lieu : 18, rue Auguste Renoir, Salle René Char 95370 Montigny-Lès-Cormeilles

Contact : c.chauvin@capemploi95.org

Tél. 01.30.17.70.37

Lille (59) : Handi Hauts Lympics - 15 novembre

Employeurs privés et publics, partenaires de l'insertion et du maintien, demandeurs d'emploi en situation de handicap, Agefiph Hauts-de-France vous propose de vous retrouver autour des valeurs du sport, pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap !

Lieu : Salle Ostremeyer du Collège Moulin 59000 LILLE

Rouen (76) : Hackathon - 15 novembre

Hackathon pour sensibiliser au handicap à travers une journée de création et de réflexion. Entreprises et acteurs engagés pour l'emploi des personnes handicapées participent à un grand moment d'intelligence collective. De 9h à 18h.

Lieu : Village by CA Rouen Vallée de Seine, 107

All. François Mitterrand 76100 Rouen

Contact : communication.normandie@ladapt.net

Tél. 06 38 98 26 38

Inscription [ici](#).

Sézanne (51) : Forum handicap - 15 novembre

Stands, tables rondes. De 15h à 19h.

Lieu : Avenue de la Fontaine du Vé 51120

Sézanne

Contact : fagnere.stephanie@ladapt.net

Tél. 06 46 90 03 67

Montrodat (48) : Rencontre avec les employeurs - 16 novembre

Participez à une rencontre unique avec les employeurs Lozériens. Quel que soit votre handicap, visible ou invisible, vous pourrez révéler anonymement auprès des employeurs, la personne que vous êtes et vos compétences au travers d'ateliers ludiques et adaptés à tous. À partir de 13h30 au Complexe Euro-Méditerranéen de Montrodat.

Des difficultés de mobilité ? Les Autocars Troucelier, partenaire de l'événement organiseront des navettes depuis Mende, Saint-Chély et Marvejols spécialement pour l'événement.

Pour vous inscrire à cet événement : Vous pouvez vous rendre sur Mes événements Pôle emploi :

<https://mesevenementsemploi.pole-emploi.fr/>

Envoyer un mail à :

mendedeth.48642@pole-emploi.fr

Ou contacter votre conseiller(ère) Pôle emploi ou

Cap emploi.

Lieu : 2 rue du Centre, Complexe Euroméditerranéen 48100 MONTRODAT

Bressuire (79) : Quand et comment parler de son handicap - 16 novembre

Venez participer à l'atelier « *Quand et comment parler de son handicap ?* » avec le témoignage de l'entreprise MONOSEM. Inscription auprès de votre conseiller CAP EMPLOI ou POLE EMPLOI.

Lieu : 25 boulevard Georges Clémenceau 79300 BRESSUIRE

Contact : maud.morille@pole-emploi.fr

Lyon (69) : Handimouv'emploi - 16 novembre

Au départ de 4 villes (Villefranche sur Saone, Givors, Tarare et Lyon) cette année, des personnes en situation de handicap démarcheront en binôme toutes les entreprises de nombreux secteurs pour collecter des offres d'emploi, de stages, d'alternance et sensibiliser les professionnels sur les avantages à embaucher des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Pour s'inscrire, contactez

sabliere.catherine@ladapt.net

Lieu : Hôtel de Région esplanade François Mitterrand pour le départ de Lyon 69002 Lyon

En ligne : Atelier « Comment pré- senter son handicap à un futur employeur » - 16 novembre

Atelier vous permettant de présenter votre handicap à un (futur) employeur. De 10h30 à 12h.

Contact : corinne.sperzagni@pole-emploi.fr

Tél. 05.08.55.54.70

Châteauroux (36) : Handicafé - 17 novembre

Le Handicafé c'est l'occasion pour des demandeurs d'emploi en situation de handicap et pour des recruteurs de se rencontrer et d'échanger sur le thème des compétences et de l'emploi, de manière informelle, dans un espace convivial, afin de créer une dynamique d'embauche. Des stands sont également présents, permettant la recherche et la prise d'information de droits communs (droits, financement, formation, rédaction de CV...). De 14h à 17h.

Lieu : Salle Barbillat-Touraine, Av. Daniel Bernardet 36000 Châteauroux

Contact : rondier.malvina@ladapt.net

Tél. 07 78 12 68 05 ◆

Elle dépasse ses peurs pour retrouver sa place au travail

Lydie Donnet, jeune femme brillante et pétillante, mène une carrière professionnelle marquée par le succès. Mais derrière les apparences et la réussite professionnelle se cache pourtant un handicap lourd : Elle souffre d'un Trouble Dissociatif de l'Identité qu'elle a caché à son cercle privé et professionnel... jusqu'à un certain jour. Ce fameux jour où elle a dû avouer son handicap à son employeur a profondément bouleversé sa vie. Son témoignage nous montre qu'il faut savoir suivre la voie de l'authenticité pour vivre en paix avec soi et son entourage.

L ydie trouve un emploi en 2006, dans le secteur bancaire, où elle connaît une carrière plutôt ascensionnelle, jusqu'à devenir responsable du pôle médicoso-cial, à la Société Générale. Puis, arrive la crise du Covid, avec le télétravail et une réorganisation professionnelle qui l'amène à traiter des tâches de plus en plus administratives. C'est à ce moment que c'est devenu insupportable pour elle, car sans stimulation intellectuelle ou interactionnelle, « je pars » dit-elle, « Je ne suis plus là. Je suis dans ma tête, je discute de tout un tas de choses, je me parle à moi-même et je ne suis plus connectée. Cela fait partie de mon trouble dissociatif de l'identité ».

Lydie souffre de ce handicap depuis l'enfance, « mais ne l'avait pas déclaré ni nommé ». En grande partie, dit-elle, « par déni ». Mais lorsqu'elle en prend vraiment conscience, elle n'agit toujours pas, par crainte de perdre son emploi. « J'ai passé ma vie à masquer mes difficultés et elles sont nombreuses puisque je fais face à des pertes constantes de repères spatiotemporelles ».

Affronter ses peurs pour franchir un cap

Pour compenser, Lydie utilise des agendas qui lui permettent de recomposer des morceaux de temps perdus et des techniques d'observation et d'analyse pour combler les pertes de mémoire. « Mes collègues, avaient parfois du mal à comprendre mon comportement et tout cela a duré une

grande partie de ma vie professionnelle », avoue-t-elle. Jusqu'à la réorganisation de son travail en tâches administratives et en télétravail du fait de la crise covid.

Mais passer à l'acte et déclarer ouvertement son handicap la confronte à une double frayeur car elle a doit faire des démarches auprès de la MDPH, craignant que cela fasse ressortir un problème de santé mentale : « Va-t-on me prendre pour une folle ? Est-ce que l'on va m'interner ? ». Elle fait face à des craintes que rien ne peut apaiser dans un premier temps. « D'autre part, j'avais peur des réactions au sein de l'entreprise, car c'est un sujet dont on commence à peine parler, et de façon timorée. Mais difficile pour moi de continuer à faire l'autruche, car j'avais besoin d'une prise en charge en réponse à des symptômes qui ne faisaient que croître du fait de l'isolement et du stress ».

Dans les entreprises, on parle beaucoup du handicap psychique et physique, mais très peu de la santé mentale. Lydie pense à ce moment-là que le fait d'en parler lui fait prendre deux types de risques : celui d'être considérée comme une personne dépendante, alors qu'elle est totalement autonome ; et un risque sur le plan professionnel. « J'en suis arrivée à ce niveau de ma vie professionnelle et si demain je parle de mon handicap à mon

manager, je risque de tout perdre ».

Pas de quoi freiner sa résolution, mais elle avait raison : « Je n'ai pas pu garder ça pour moi car j'en souffrais trop. J'ai commencé par aller voir mes collègues de façon prudente pour leur parler de mes difficultés. Ce qui a été très, très mal interprété. Peut être parce j'ai eu beaucoup de mal à m'exprimer, que j'ai parlé de mes symptômes sans expliquer ce que j'avais. Je parlais des symptômes et je n'expliquais pas ce que j'avais, ce qui a généré beaucoup d'incompréhension de la part des collègues. Cela a été répété à mon manager et j'ai effectivement passé un sale quart d'heure avec une dépréciation de mon évaluation soudaine et brutale. J'ai pris un coup sur la tête, et je me suis retrouvée isolée. Ce n'est pas une initiative qui m'a épargnée et ce serait la même chose pour toute personne en situation de handicap qui traverse ce type d'étape. C'est même très violent, au point que je me suis mise en télétravail thérapeutique plusieurs mois, jusqu'à pouvoir y voir un petit peu plus clair. Je ne voulais pas arrêter de travailler non plus car j'aime mon travail. Mais l'appréhension du regard des autres était trop difficile à vivre pour moi ».

Une période de transition déterminante

Lydie s'est alors mise à distance jusqu'à ce qu'à intégrer un nouveau service. « Je savais que tout cela allait avoir des conséquences, même au niveau de ma vie personnelle car il y a des relations qui s'éloignent par peur. Je pouvais les entendre dire que je n'étais pas tout à fait la personne qu'ils croyaient que j'étais. Mais inversement raconte-t-elle : « Il y a des surprises parce que des personnes que je n'avais pas vues depuis longtemps sont revenues en me disant : « Je comprends mieux maintenant pourquoi tu étais si bizarre, c'est génial, bravo, tu as été toi-même ». Et en fait mon cercle de relations a changé pour le mieux parce que j'étais enfin moi-même ».

À ce moment-là, Lydie nous explique qu'elle a réfléchi à deux options. « La première, c'était d'enterrer l'affaire et d'accepter un poste au placard. La deuxième, c'était de dire non, je suis quelqu'un d'exceptionnel pour être arrivée jusque-là. On m'a dit que j'étais quelqu'un de génial. Ce n'est pas



Lydie Donnet.

parce que je suis différente que je dois accepter un poste qui n'est pas à la hauteur de mes compétences ».

Lydie décide finalement de résister et va être actrice de sa démarche. Elle va voir si au sein de l'entreprise il n'existe pas une structure qui puisse accompagner des personnes en situation de handicap et découvre la mission handicap. « J'ai bénéficié d'une écoute à laquelle je ne m'attendais pas du tout. Je suis tombée sur des gens surpris par ma démarche, parce que même les professionnels médicaux m'avaient conseillé d'enterrer l'affaire et de ne pas en parler, que ce soit à mon médecin généraliste ou dans le cadre du travail, à moins de ne parler que des symptômes ».



Lydie Donnet.

Bien expliquer pour bien s'intégrer

Mais partie sur sa lancée, elle suit tout le parcours médical préconisé pour compléter son dossier MDPH. « Au même moment, je me suis dit que pour être bien accueillie dans le service formation que je devais rejoindre. Je ne pouvais pas arriver en disant simplement à l'équipe « je suis différente », sans leur expliquer qui je suis et pourquoi j'ai ça. Ce qui aurait inévitablement généré des réactions imprévisibles et de nombreuses questions », explique Lydie. Et d'ajouter : « Je voulais aussi mettre en avant mes qualités et ce que je pouvais apporter. Certes je ne peux pas me concentrer sur des sujets trop administratifs ou un peu trop passifs mais sur des sujets intellectuellement prenants, mais je peux être hyper efficace et travailler des heures sans être déconnectée ».

Lydie a ainsi pu parler de son handicap de manière à ce que chacun comprenne qu'elle est bien porteuse d'un handicap, même si au premier contact rien ne le montre.

Elle a bien précisé : « Je ne suis pas non plus en incapacité, c'est un handicap qui a certes des conséquences médicales mais qui n'obère en rien ma capacité à travailler en environnement professionnel ». Une capacité de travail soumise à un accompagnement qui lui évite les situations de stress.

« Leur ai expliqué comment ils pouvaient m'aider à résoudre certains problèmes de mon quotidien et de quoi j'allais avoir besoin comme d'avoir un bureau isolé pour éviter, entre autres, les petites remarques. À l'issue de nos échanges, ils se

sont montrés prêts à m'accueillir et ravis de travailler avec moi. Et à la fin de cette présentation, les équipes ont posé beaucoup de questions, d'ordre général ou plus personnelles, sur le handicap. C'est un gros succès et ça change forcément les choses ».

Lorsque nous demandons à Lydie si elle regrette de ne pas avoir déclaré son handicap plus tôt, maintenant qu'elle est totalement intégrée, voici sa réponse : « Non, car c'est très difficile de se déclarer au sein d'un service qui n'est pas sensibilisé. Il y a des regards qui changent. Les gens se posent des questions parce qu'on ne leur a pas expliqué et ce n'est pas de leur faute. Si tout cela a été possible, c'est aussi parce que je suis accompagnée par un psychothérapeute que je vois toutes les semaines, un psychiatre que je consulte depuis un an, le médecin du travail qui m'a suivie aussi dans toutes ces démarches, et la filière RH de la banque qui a été très à l'écoute ».

Une expérience qui peut profiter à d'autres

Et lorsqu'on lui demande si aujourd'hui elle a envie de faire quelque chose en particulier de cette expérience : « J'ai envie de faire de la sensibilisation et de parler de mon parcours. À ma connaissance, aucune personne comme moi n'avait réussi à parler de façon aussi libre et décomplexée de ce type de handicap en entreprise ».

Dans cette optique, Lydie a participé

à la conception d'un module de sensibilisation avec le concours de sa mission handicap, à l'adresse de l'ensemble des effectifs de son entreprise. La finalité de cette formation est de faire prendre conscience aux participants que le handicap existe dans l'entreprise sous différentes formes et que celui-ci a des conséquences sur le travail dès lors qu'il nécessite un aménagement de poste.

Lydie a d'ores et déjà dispensé cette sensibilisation avec l'appui d'une chargée de mission handicap. « J'ai d'autres projets liés au passage de ce cap, et notamment de transmettre encore plus au niveau de mon entreprise, du monde du travail, et de m'engager un peu plus pour l'inclusion, commente-t-elle. La mission Handicap m'a proposé de **témoigner** pendant la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées. Je vais prendre la parole parce que j'ai envie de montrer aux gens qu'ils peuvent prendre exemple sur des personnes qui ne sont pas uniquement des champions paralympiques, ou des aventuriers capables de traverser l'Atlantique. Ils peuvent s'identifier à des personnes qui leur ressemblent dans le cadre d'un environnement de travail tout à fait banal. J'ai déjà apporté un témoignage pour **Companieros**, l'école du sens au travail – qui forme des managers inclusifs – dans le cadre des cordées pour l'intégration qu'elle organise. Et je vais continuer à le faire dans le cadre d'autres partenariats sur le même modèle ». ♦

Handitech Trophy : 9 projets récompensés et un live ouvert à tous

C'est à l'occasion de l'ouverture de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées 2022 - SEEPH - qu'aura lieu la remise des prix de la 6^e édition du concours d'innovation Handitech Trophy. Gros plan.



Les lauréats du concours Handitech Trophy 2021.

Récompenser des start-ups, étudiants, associations et laboratoires de recherche qui œuvrent pour améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap en développant des technologies inclusives : Telle est la vocation du Handitech Trophy, qui vivra sa 6^e remise des prix le lundi 14 novembre à partir de 19h.

Dans ce cadre, 9 projets seront récompensés et un live ouvert à tous sera mis en place via le lien suivant : https://bit.ly/live_Ceremonie

Les porteurs de projets lauréats bénéficieront notamment de 5000 euros de dotation financière ; d'une interview dans le Figaro Economie, d'un accompagnement RSE par Bpifrance, et d'une 'adhésion à l'association « La Handitech ». D'autres prix personnalisés en fonction de la catégorie remportée seront également attribués : accompagnement personnalisé, diagnostic, mentorat, incubation...

Nous vous proposons de découvrir ici les projets des 16 finalistes sélectionnés.

■ Parcours et dispositifs de santé

- Inclusive Brains développe des solutions permettant à des personnes en situation de handicap moteur de pouvoir se réinsérer dans la société en leur permettant de pouvoir contrôler leur environnement uniquement par la pensée.
- O-Kidia développe des applications logicielles d'aide au diagnostic et à l'orientation thérapeutique, pour les enfants et adolescents qui présentent des troubles du neurodéveloppement et troubles associés de santé mentale.

■ Solutions de mobilité

- Eppur développe une paire de roues adaptable à n'importe quel fauteuil roulant manuel, afin de faciliter et sécuriser le freinage.
- Les Flâneuses sont des sièges mobiles « anti-fatigue » mis à la disposition du public. Elles permettent aux usagers de s'asseoir, de s'appuyer, de porter un ou deux enfants ou de transporter des affaires en autonomie.

■ Innovation digitale

- Pictalk est une application gratuite et open source ayant

pour but d'offrir un moyen de communication simple aux personnes en situation de handicap non verbal.

- Salut Translate est un service B2B de traduction automatique en langue des signes pour améliorer et personnaliser l'accessibilité des contenus digitaux pour les personnes sourdes et malentendantes.

■ Emploi

- Polux est une lampe de bureau intelligente et inclusive qui regroupe l'intégralité des technologies pour prendre soin de la vision.
- Sam.i est une plateforme collaborative qui réunit les acteurs du maintien dans l'emploi autour du projet de retour/maintien dans l'emploi du collaborateur en arrêt de travail de longue durée.

■ Sport : Jop 2024

- Kunto est la première application de sport et nutrition en France qui s'adapte à un handicap ou une pathologie spécifique.
- Basé au bassin des Chalutiers de La Rochelle, Estrella est un voilier de 60 pieds aménagé pour pouvoir accueillir un public en situation de handicap et rendre le large accessible à tous.

■ Éducation et aidants

- Le Sound Explorer est une console de jeux audio, développée avec des chercheurs et des professionnels de l'éducation, pour stimuler les compétences cognitives, motrices et sociales, par les sens, la musique et le jeu.
- La Tribu des Supers est le 1^{er} service expert dans la mise en relation de parents

d'enfants diabétiques et de Supers'Sitters, capables de les garder.

■ Entrepreneuses

- Le Sound Explorer est une console de jeux audio, développée avec des chercheurs et des professionnels de l'éducation, pour stimuler les compétences cognitives, motrices et sociales, par les sens, la musique et le jeu.
- Origin'ailles est une application qui rassemble des outils, services, informations, pour aider les familles à mieux vivre l'autisme au quotidien.

■ Etudiants

- Myodev rend la rééducation ludique et sécurisée grâce à un legging intelligent baptisé MyoCel et Myogame, un jeu vidéo animé par un avatar en fonction des contractions musculaires du patient.
- Digi'skin consiste à développer une peau synthétique, à l'aspect personnalisable, permettant aux personnes amputées de recouvrer le sens du toucher et les sensations thermiques au niveau de leur prothèse.

■ Chercheurs

- BeatMove est une application musicale d'aide à la marche pour les personnes atteintes de la maladie de Parkinson.
- Inclusive Brains développe des solutions permettant à des personnes en situation de handicap moteur de pouvoir se réinsérer dans la société en leur permettant de pouvoir contrôler leur environnement uniquement par la pensée. ♦

Pour en savoir plus, rendez-vous sur : www.handitech-trophy.fr

HANDIRECT

LE MÉDIA DES SITUATIONS HANDICAPANTES



Depuis mars 2022, tous
nos contenus sont diffusés
exclusivement sur le site internet

www.handirect.fr

Retrouvez-nous aussi sur
Facebook et Twitter !



Karine Gros : « Nous devons agir sur la formation et sur la définition de la formation »

Nous avons eu la chance d'interviewer Karine Gros, Maître de Conférences Habilitée à Diriger des Recherches, et Titulaire de la Chaire Handicap, Emploi et Santé au travail à l'UPEC (Université Paris-Est Créteil). Spécialiste des questions de l'emploi des personnes en situation de handicap, elle répond à nos questions à propos d'un paysage de l'emploi particulièrement trouble depuis plus de deux ans. Les personnes en situation de handicap pourront-elles tirer leur épingle du jeu ?

Quel est votre regard sur la situation actuelle de l'emploi des personnes en situation de handicap ?
Nous sommes au cœur d'une problématique importante avec des impacts forts et des défis majeurs qu'il convient de relever pour construire une société que nous souhaitons tous plus inclusive.

En toute logique, mon regard se porte d'abord sur les chiffres clés et l'analyse que l'on peut en faire : le taux de chômage des personnes handicapées est passé de 18 % à 14 % (8 % tout public), le recrutement des personnes en situation de handicap (PSH) a augmenté de 26 % en une année, et le nombre d'apprentis en situation de handicap a été approximativement multiplié par 2. Cependant, au-delà de ces chiffres, la réalité est la suivante : le nombre d'inscriptions à Pôle Emploi des PSH est bien supérieur aux taux d'inscrits de l'ensemble de la population et l'on dénombre seulement 8 000 apprentis déclarés en situation de handicap sur un total d'apprentis avoisinant les 850 000.

On constate une dynamique gouvernementale en faveur des personnes en situation de handicap dans la droite ligne de l'engagement « *Cap vers l'entreprise inclusive* » de 2018-2022, de la stratégie « *Osons l'emploi* » de 2019 et du plan de France Relance, mais l'insertion et la reprise d'emploi des BOE restent difficiles. Avec le contexte social et économique actuel, la situation des personnes handicapées comme celle de la population en général est loin d'être sereine et l'évolution des modalités de travail (le télétravail par exemple) peuvent être des opportunités pour des PSH, mais aussi un renforcement de leur isolement.



Karine Gros.

Depuis la crise du covid et la fameuse vague de démission, les entreprises ont-elles changé de posture ou de regard sur l'emploi des personnes en situation de handicap ?

En effet, suite à la vague de démissions, au développement du télétravail, aux métiers en tension, les entreprises changent de regard sur ce sujet. Elles mesurent l'importance de revoir les processus de recrutement et les critères d'employabilité. Certes, les diplômes ont leur importance et en tant qu'universitaire je ne dirai pas le contraire. Cependant, les entreprises ont compris que pour faire face à la crise du recrutement, les savoirs expérientiels, l'expertise, le savoir-être, les savoir-faire acquis au fil d'un parcours atypique, les capacités inventives et organisatrices peuvent répondre aux besoins d'innovation et de créativité des entreprises. Ce changement de posture offre des opportunités sérieuses pour les PSH qui ont souvent des parcours atypiques et des savoirs expérientiels très riches et divers, et pour qui l'innovation et la persévérance font partie intégrante de la vie quotidienne.

Vous êtes à l'origine de la Chaire Handicap, Emploi et Santé au travail. Parlez-nous de son rôle, ses ambitions et son financement.

La Chaire Handicap, Emploi et Santé au

travail, que je dirige depuis juin 2021, développe un programme de travail structuré autour de 3 thématiques : la formation des PSH et la formation au handicap du collectif de travail ; l'insertion, le maintien en emploi, la sécurisation des parcours, la prévention de la désinsertion professionnelle ; enfin de la thématique de la qualité de vie et de la santé au travail.

La chaire, sous le parrainage de Marie-Anne Montchamp, est construite sur une gouvernance extrêmement participative puisque ses partenaires et mécènes - la Fondation Malakoff Humanis qui préside la Chaire, OnePoint, Thales, 5Discovery, Handiprint, l'Agefiph, le FIPHFP - sont réunis au sein d'un comité de pilotage qui décide de l'orientation des travaux.

La chaire développe des formations accessibles à toute personne en situation de handicap (le DU Référent handicap, secteur privé, fonctions publiques, secteur associatif et prépare un nouveau DU, le DU Référent Emploi accompagné). La chaire, c'est également 4 thèses de doctorat, des bourses d'excellence, le projet COOKINUM, lauréat de l'appel à projet DEFFINUM, dont l'objectif est d'accompagner les pôles de formation aux métiers de la restauration dans leurs démarches d'accessibilité numérique des formations. Et n'oublions pas les 4 ouvrages publiés aux éditions ESF Editions Législatives.

Quels sont, selon-vous, les facteurs sur lesquels il faut agir urgemment pour que l'emploi des personnes en situation de handicap soit un réflexe ?

Le facteur essentiel sur lequel nous nous devons d'agir urgemment est la formation et la définition de ce qu'est une formation. Beaucoup d'organismes ont tendance à appeler toute action « *formation* ». Or, il ne s'agit pas de formation mais seulement d'information ou de sensibilisation.

Sensibiliser, c'est rendre sensible à une question, à une situation, c'est faire appel à la sensibilité et agir sur les opinions. Donc être sensibilisé à la société inclusive, à l'accompagnement, au handicap, c'est être amené à questionner ses opinions.

Informé, c'est donner, diffuser des informations sur des faits, des procédures... c'est donc recevoir ces données, en mesurer leur fiabilité, leurs pertinences, leur utilité et les mobiliser.

Former, c'est faire acquérir des connaissances, des compétences, rendre capable de, c'est engager celui qui apprend dans un processus d'acquisition et d'évolution de ses conceptions et représentations, c'est inscrire son action dans le temps.

Une information permet de mieux se situer dans son environnement. Une formation permet d'agir sur son environnement. Ces distinctions sont fondamentales pour construire les conditions favorables à un meilleur emploi des PSH.

Avec la mise en œuvre d'un référent handicap dans chaque entreprise de 250 salariés et plus, votre action est-elle devenue plus déterminante que jamais ?

Oui, notre formation DU Référent handicap, innovante en 2015, est désormais déterminante car elle répond aux besoins de professionnalisation dont ont désormais conscience les entreprises et les organismes privés. Les organisations, quels que soient leur taille et leur statut, ont besoin d'embaucher des référents handicap, par le biais de recrutements externes ou internes.

Parallèlement, elles ont besoin de professionnaliser les référents handicap en poste. Aux problématiques de recrutement s'ajoutent des problématiques de professionnalisation des référents handicap qui expriment le besoin et la nécessité d'être mieux outillés afin d'acquérir des compétences et savoir-faire, et d'être opérationnels. Dans une entreprise, un organisme public, le référent handicap est l'acteur principal pour impulser, définir et déployer une politique handicap. Il joue un rôle majeur pour l'insertion des travailleurs et l'accueil des publics. Selon ses missions et son lieu d'exercice professionnel, il favorise l'insertion et le maintien en activité des travailleurs (salariés, agents publics, apprentis), l'accueil et la formation des étudiants, leur orientation et leur insertion professionnelle, ainsi que l'accueil d'une clientèle handicapée. De ce fait, il contribue ainsi à l'évolution des mentalités et aux mutations des pratiques professionnelles.

Quels sont les profils des étudiants qui bénéficient de votre chaire ?

Notre formation attire des publics variés : certains sont référents handicap dans leur entreprise ou organisme public à temps complet, d'autres consacrent 10 à 20 % de leur temps de travail. Ce sont des référents handicap, chargés d'insertion, médecins, infirmiers, assistants sociaux, DRH, ensei-

gnants, directeurs des écoles, ergonomes, personnels de Cap Emploi, MDPH, Ministères, PME, grands groupes, membres d'associations, retraités...

Selon les promotions, 30 à 60 % des étudiants sont en situation de handicap, tout handicap, y compris maladies invalidantes (maladies chroniques, diabète, cancer etc.). Nous nous attachons donc à répondre aux besoins des étudiants en situation de handicap tout au long de la formation et des examens. L'accessibilité étant une préoccupation importante de l'équipe pédagogique.

Quels sont leurs débouchés ?

Nos lauréats deviennent Référents handicap, Correspondants handicap, Chargés d'insertion handicap, Chargés de mission handicap. Ils peuvent être employés dans tous types de secteurs (privé, public/parapublic, associatif - et en indépendants) et occupent des postes visant les niveaux de responsabilité importante : rôle de pilotage, de conception de politique insertion-handicap et de conduite du changement ; rôle de conseil, d'expertise et d'aide à la décision ; rôle d'accompagnement des PSH dans le champ de l'insertion.

Dans le secteur privé, les employeurs sont les PME, les PMI, les ETI et les grandes entreprises. Dans le secteur public ou parapublic, les employeurs sont des établissements scolaires et universitaires et des organismes institutionnels dans le champ de l'insertion : services de l'État, fonction publique hospitalière, fonction publique territoriale (région, département, métropole ou communauté de communes).

Les résultats obtenus en termes d'insertion professionnelle globale (100 % des lauréats sont en activité six mois après l'obtention du diplôme) et d'atteinte des activités visées par la formation (plus de 94 % six mois après) sont positifs, et révèlent que l'obtention du diplôme constitue un vecteur positif en matière d'insertion professionnelle.

Quelles sont les structures privées ou professionnelles qui font appel à vos services ?

Des entreprises ou organismes publics nous sollicitent pour que nous assurions des formations à la carte (un ou quelques jours). D'autres, comme l'entreprise Thales, le ministère de la Justice, les ministères sociaux et le ministère des armées ont signé une convention triennale pour que nous professionnalisions tous leurs référents handicap dans le cadre du [DU Référent handicap](#).

Le DU leur assure la certitude de disposer

d'un référent handicap ayant les connaissances, les savoirs et les savoir-être pour maîtriser sur le terrain des pratiques lui permettant d'assurer son rôle, de répondre aux attentes de l'entreprise ou de l'organisation et de ses salariés/agents publics afin d'exercer son métier et les capacités et compétences pour mener des actions efficaces en se positionnant avec le bon niveau d'intervention comme l'interlocuteur crédible des managers et directeurs fonctionnels et opérationnels, des partenaires internes et externes, des organisations syndicales, et d'intégrer la politique handicap comme faisant partie de la politique RH.

Quel serait votre message à destination des acteurs politiques ?

Mon message serait le suivant : nous devons travailler ensemble. Les politiques, grâce à une collaboration étroite et sur le long terme avec les entreprises et les enseignants-chercheurs, œuvreraient plus efficacement. Il est important que les enseignants-chercheurs, en particulier ceux qui sont à l'écoute de la société et qui développent des recherches opérationnelles et des formations professionnalisantes sur l'emploi et l'accompagnement des personnes en situation de handicap, puissent s'investir à leur côté pour contribuer à une meilleure insertion professionnelle des personnes.

Les acteurs politiques peuvent nous rejoindre au sein de la Chaire Handicap, Emploi et Santé au travail qui rassemble des chercheurs, des entreprises, des acteurs de l'emploi, des experts du handicap, des personnes en situation de handicap. Et nous pouvons aussi les rejoindre car nous pouvons être porteurs de politique, de questionnements, de réponses aux problèmes de société, d'éclairages majeurs pour mieux comprendre les problèmes de société et y répondre, notamment dans le champ de l'emploi des PSH.

Biographie

Karine Gros, Maître de Conférences Habilitée à Diriger des Recherches, est Titulaire de la Chaire Handicap, Emploi et Santé au travail à l'UPEC. Elle développe des projets de recherche, de formation et de publication pour l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Personne qualifiée au CNCPH et à la CIPH de la ville de Créteil, elle a été nommée, par le Grand Chancelier, au grade de Chevalier dans l'Ordre national de la Légion d'honneur. ♦

*PSH : Personnes en situation de handicap

Étudiants en situation de handicap : Une carte géolocalisée des services et équipements proposés par les Crous

Afin d'améliorer l'accueil des étudiants en situation de handicap, les Crous, Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires, proposent désormais une carte géolocalisée indiquant pour chaque Crous les équipements et services disponibles pour les jeunes en situation de handicap. Une démarche entamée depuis plusieurs années par le réseau des Crous et qui a vu le jour à l'occasion du dernier Comité interministériel du handicap, le 6 octobre 2022.

« Cette carte, qui permet en quelques clics aux étudiants de visualiser les équipements et services disponibles, démontre, s'il en était besoin, que l'offre de proposée par

les Crous va bien au-delà du respect des obligations réglementaires, a commenté Dominique Marchand, présidente du Cnous. L'accueil des étudiants en situation de handicap constitue un défi pour les équipes des Crous qu'elles s'efforcent de relever. Face à la diversité des handicaps, elles doivent apporter un accompagnement adapté à chaque cas particulier ».

Accessible sur les sites Internet des Crous et sur le site etudiant.gouv.fr, cette carte interactive recense notamment les 9 530 places d'hébergement « adaptées » ou « adaptables » pour les personnes à mobilité réduite ou souffrant d'autres handicaps sur l'ensemble de

© ADOBE STOCK - GORODENKOFF



son parc locatif. Mais aussi les aménagements qui facilitent l'accès aux restaurants universitaires et aux structures d'accueil accessibles, les possibilités de menu adaptés, de transports spécialisés et de pratiques handisport.

À noter qu'il existe dans

chaque Crous un référent « handicap » identifié et joignable par tout étudiant qui en a besoin. Les coordonnées de ces référents sont disponibles sur le site etudiant.gouv.fr et sur les sites des Crous. ♦ **Pour consulter la carte géolocalisée des Crous, rendez-vous ici.**

Assystem : un 4^e accord interne, une charte de la diversité et un manifeste pour l'inclusion

Afin de poursuivre ses actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, Assystem signe son 4^e accord interne, portant sur la période 2022-2025, et projette l'intégration d'au moins 30 nouveaux collaborateurs en situation de handicap, en France, dans ce laps de temps. Un objectif qui avait été dépassé sur la période précédente (2019-2022), avec le recrutement de 38 collaborateurs. Ainsi, son taux d'emploi direct est passé de 2,75 % en 2019 et est passé à 3,5 % en 2021.

En parallèle, le groupe continue à mener de nombreuses actions spécifiques en lien avec le handicap. Parmi elles, la conception et la signature, en 2021, de la 1^{ère} Charte internationale de la diversité et de l'inclusion, destiné à créer un cadre de conduite commun à ses 6000 collaborateurs répartis dans 10 pays. C'est notamment dans ce cadre qu'elle a organisé 10 sessions de formation pour ses managers et 27 sessions spécifiques au handicap invisible pour ses collaborateurs.

Montrer qu'il y a un emploi pour chacun

Assystem est également devenu signataire, fin 2021, du Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique, avec 130 cosignataires. Créé dans le but de montrer qu'il y a un emploi pour chacun, celui-ci repose sur des groupes de travail thématiques (innovation en matière d'emploi, développement d'outils de management, accompagnement des PME dans leurs démarches

d'inclusion...); un partage de bonnes pratiques dans les différentes entreprises avec l'intervention d'experts externes lors d'événements; et des « Cafés des dirigeants » tous les 3 mois.

D'autres événements viennent régulièrement ponctuer la vie du groupe, avec une « Semaine de la diversité » organisée en octobre pour permettre des rencontres entre les collaborateurs à travers des « fresques de la diversité », ateliers destinés à prendre du recul sur les mécanismes cognitifs inconscients de discrimination.

Assystem participe également à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de handicap (SEEPH), à travers le DuoDay; une conférence avec un collaborateur: Nathan Petit, athlète en para-judo participants aux Jeux de Paris 2024, et son manager; et un Hackathon autour des enjeux d'accompagnement numérique pour ses data analysts/scientists et développeurs à Rouen. ♦

Pour en savoir plus :
<https://www.assystem.com/fr/>



Un groupe de collaborateurs lors de la création d'une fresque de la diversité.

Choisissez **Handirect.fr** comme vecteur de communication !

Devenez annonceur sur handirect.fr profitez de notre visibilité, de notre notoriété et de nos partenariats.

- Handirect.fr c'est plus de **120 000 visiteurs** uniques par mois
- Un site **accessible** aux différents handicaps
- Une grande **variété** de contenus répartis sur douze rubriques
- Une mise à jour du site **deux fois par jour**
- La **possibilité** de communiquer en jonglant avec les supports suivants :
 - Bannières horizontales et verticales
 - Habillage de site
 - Publi-rédactionnels
 - Podcasts
 - Réseaux sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn, Youtube)
 - Présence sur les hors-séries format PDF
 - Création d'une rubrique dédiée

Handirect.fr s'améliore grâce à vous ; faites-nous connaître vos attentes précises !

LE PROGRÈS C'EST NOUS

Martin Büchner, apprenti boulanger,
Hadda Guerchouche, coach professionnelle,
éducatrice sportive, préparateur mental
et championne paralympique,
François-Yves Guichet, opérateur logistique.



Et si le progrès, c'était de trouver les solutions pour que le monde du travail soit ouvert à tous ? Ensemble, continuons à faire progresser les entreprises et la société grâce à l'emploi des personnes handicapées. C'est l'engagement que prennent chaque jour les milliers d'entreprises #activateurdeprogrès. [activateurdeprogres.fr](https://www.activateurdeprogres.fr)

#**activateur**
de progrès

EMPLOI & HANDICAP