



Découvrir le monde du travail par le biais d'une association

Stages, jobs d'été, alternance : des associations aident les jeunes handicapés à s'intégrer professionnellement.

DOSSIER RÉALISÉ PAR L'AGENCE ACCROCHE-COM
MARIA CORNU

Décrocher un stage correspondant à sa formation peut vite se transformer en parcours du combattant quand on est jeune et handicapé. Quelques associations, comme Arpejeh et Tremplin, se sont fixé pour objectif d'aider ce public à découvrir le monde de l'entreprise et à s'intégrer dans le milieu professionnel. Loin de se faire concurrence, elles considèrent leurs actions comme complémentaires.

Arpejeh, fondée par un groupe de grandes entreprises (SFR, Air France, LVMH, Generali...), s'adresse aux jeunes handicapés dès la classe de 3^e jusqu'au post-bac en passant par les centres de formation d'apprentis (CFA) et les CAP. Son objectif est double : faire découvrir le monde du travail (ateliers, visites et stages en entreprise), et accompagner les étudiants dans leur recherche de stage. « Aujourd'hui,



(BURGER/PHANIE.)

nous travaillons avec 54 entreprises. Nous nous développons en fonction des conventions géographiques que nous signons avec le rectorat, essentiellement en Ile-de-France », explique Boris Bertin, délégué général d'Arpejeh, qui regrette que « le tissu économique en province ne soit pas toujours suffisant pour accueillir des jeunes handicapés ».

Tremplin (200 entreprises adhérentes) s'adresse aux étudiants à partir du niveau bac, les bac + 4/5 (et plus) formant la plus grande part des effectifs (35 %). Le suivi des étudiants dans le temps est également une priorité. « Seize pour cent de jeunes de niveau bac + 5 sont suivis depuis leur bac, se réjouit Christian

Grapin, directeur de Tremplin. Nous accompagnons chaque année 350 jeunes et menons environ 800 actions qui se déclinent sous plusieurs formes : stages, jobs d'été, alternance... »

Il faut aussi sensibiliser les entreprises

Mais si la démarche des deux associations doit d'abord profiter aux personnes en situation de handicap, elle a aussi pour vocation de sensibiliser les entreprises à l'intégration de ces populations. Et le succès est tel que l'offre d'Arpejeh ne parvient pas à couvrir la demande : « En 2011, nous avons reçu 400 demandes rien que pour des stages pré-bac. Or, chaque entreprise adhérente s'engage à prendre cinq stagiaires dans l'année », souligne Boris Bertin. Un chiffre qui s'explique aussi par la volonté de l'association de suivre le jeune à chaque étape de son parcours, de la définition préalable de ses besoins à la construction de son projet professionnel.

Pour Christian Grapin de Tremplin, la réussite de l'intégration passe aussi par un dialogue permanent entre l'association, le jeune et l'entreprise : « Le jeune doit être acteur de son avenir. Nous le rencontrons et nous essayons de voir ce qu'il veut faire. Parallèlement, chaque mois, nous réunissons les entreprises membres pour faire le point. » Une stratégie gagnante qui depuis vingt ans a permis à nombre de jeunes handicapés de rentrer durablement dans l'emploi.

« Le jeune doit être acteur de son avenir »

EN SAVOIR PLUS

À CONSULTER

► **Plutôt un forum qu'un site**, le réseau professionnel Hautes Etudes et vie active avec un handicap (Hevah) est animé par les associations d'anciens élèves de grandes écoles et universités :

<http://hevah.forumparfait.com/>.

► **L'association Tremplin**, qui regroupe 180 grandes entreprises, se veut une passerelle entre le monde des études, de la formation et celui du travail :

www.tremplin-handicap.fr.

► **Le site de l'Arpejeh** réunit des informations sur la formation et la qualification des élèves et étudiants handicapés :

<http://www.arpejeh.com/>.

L'AVIS DE ...▷ **Nathalie BARGEL**, responsable
mission handicap et diversité chez IBM**« Le plus encourageant, c'est quand on peut embaucher le jeune alternant »****A quelle date IBM a-t-il rejoint l'association Tremplin et pourquoi ?**

Depuis 1992, IBM fait partie des membres fondateurs de l'association. Nous avons rejoint Tremplin car ses objectifs étaient (et sont toujours) en adéquation avec les valeurs qu'IBM promeut pour accompagner le handicap et plus globalement la diversité au sein de l'entreprise. Aujourd'hui, nous en sommes à notre 8^e accord d'entreprise et nous travaillons toujours en étroite collaboration avec Tremplin.

Comment se passe le partenariat ?

Chaque année, nous proposons à l'association la liste des profils que nous recherchons. Il s'agit essentiellement d'étudiants de niveau bac + 4 ou bac + 5 issus d'une école de commerce ou d'ingénieurs et qui recherchent un stage en alternance. Nous avons aussi décidé de nous ouvrir à des bac + 2 qui suivent par exemple un BTS d'action commerciale. Nous faisons bien sûr régulièrement des réunions de travail avec Tremplin pour le suivi des jeunes.

**Quel en est le bilan ?**

Il est extrêmement positif. Sans une association comme Tremplin, nous n'aurions pas eu accès de la même façon à ces jeunes en situation de handicap. Et pour ces derniers, c'est important d'avoir un accompagnement individualisé et structuré. Pour notre entreprise, le plus encourageant, c'est lorsque nous pouvons embaucher le jeune alternant.

▷ **Maxime GUELEN**, 23 ans, ingénieur d'affaires à l'Agence Logistique Nationale d'EDF à La Courneuve (Seine-Saint-Denis)

« J'ai pu partir quatre mois en stage à Londres »

Faire un stage en entreprise est un moyen de se familiariser avec le monde professionnel et de mettre en pratique l'apprentissage théorique. Pour Maxime Guelen, étudiant à l'École des mines de Saint-Etienne (Loire), la tâche s'annonçait cependant plus compliquée.

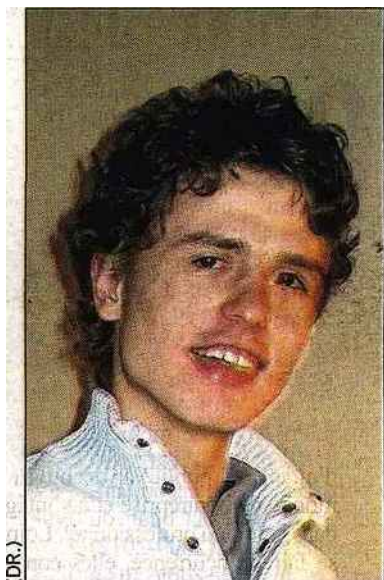
Atteint d'une hémiplegie qui l'empêche notamment de se servir d'une main, le jeune homme devait faire un stage à la fin de sa première année. Il envoie alors plusieurs CV jusqu'au jour où il reçoit une lettre de RTE (Réseau de transport d'électricité). « Ils sont membres d'Arpejeh et ils m'ont proposé un stage d'opérateur pendant un mois sur le terrain. »

Pour Maxime, c'est le début d'une riche collaboration avec Arpejeh. « A chaque fois que je devais faire un stage, j'ai été contacté par plusieurs entreprises grâce à l'association Arpejeh. » C'est ainsi qu'il se retrouve en Grande-Bretagne : « En deuxième année, je devais faire un

stage de quatre mois à l'étranger. Je suis parti à Londres pour travailler sur la logistique chez Orange Business Services. Cela représentait l'opportunité idéale pour compléter ma formation technique (en logistique) et linguistique (en anglais) », souligne le jeune homme qui reconnaît que, comme pour tous les nouveaux arrivants, les débuts dans la capitale britannique ont été un peu difficiles, « mais le projet professionnel était très intéressant ».

Revenu en France pour sa troisième année, il décroche ensuite un stage chez Technip en région parisienne pour travailler sur les systèmes d'information.

Depuis le 1^{er} octobre, grâce à sa solide formation professionnalisante, Maxime Guelen, qui a aujourd'hui 23 ans, a été embauché chez EDF à l'agence logistique nationale comme ingénieur d'affaires. Un poste qui l'amène à faire des déplacements ponctuels, « mais ils ne sont pas contraignants car [il] pos-



(D.R.)

Hémiplegique, Maxime Guelen a bénéficié de l'aide d'une association quand il était étudiant à l'École des mines de Saint-Etienne (Loire).

sède une voiture adaptée et un permis de conduire », et lui permet d'envisager le futur : « Si j'ai l'occasion grâce à la mobilité interne de partir travailler à l'étranger, je pars ! » Un vœu qui, au vu de son cursus, devrait maintenant pouvoir facilement se réaliser.

« Pour chaque stage, j'ai été contacté par plusieurs entreprises grâce à Arpejeh »

▷ **Gyslaine PROST**, responsable de la mission handicap chez ERDF

« Nous recrutons sur toutes nos activités »

Chez ERDF, entreprise créée en 2008 qui assure la distribution de l'électricité moyenne et basse tension, la politique handicap va connaître un nouveau tournant dans les prochains mois. Début 2013 en effet, le groupe devrait signer son deuxième accord handicap qui courra jusqu'en 2016. Le moment pour Gyslaine Prost, responsable de la mission handicap, de faire un bilan du premier accord (2009-2012) et d'esquisser les objectifs à venir : « Notre but est de nous rapprocher de l'obligation réglementaire d'un taux d'emploi à 6 %. En 2009, ce taux était de 2,47 %. Nous pensions parvenir à 3,47 % en quatre ans. En fait, nous devrions être à 3,67 % en fin d'année. L'ambition des 4 prochaines années est de gagner encore un point. Pour parvenir à ce résultat, nous disposons de plusieurs leviers : les recrutements en CDI et en alternance et les emplois dits indirects car il s'agit d'emplois créés pour des personnes handicapées au sein d'ESAT et d'EA. Fin 2010, nous avons réalisé un diagnostic pour identifier les prestations pouvant être sous-traitées au secteur adapté. Aujourd'hui, grâce à nos achats solidaires, nous sécurisons 250 emplois externes. »

Bien qu'ayant une activité essentiellement technique, ERDF recrute sur l'ensemble de ses métiers du CAP au bac + 5. « Ce qui est important, ce sont les compétences et les capacités à exercer les fonctions. Les personnes handicapées ont



Pour atteindre le quota de 6 % de salariés handicapés chez ERDF, Gyslaine Prost s'appuie sur des recrutements en CDI et en alternance et sur les emplois créés au sein d'ESAT et d'EA. (DR)

parfois tendance à s'autocensurer », note Gyslaine Prost. C'est la raison pour laquelle ERDF a réalisé une série de vidéos « Ça, c'est mon job » pour permettre aux personnes en situation de handicap de mieux comprendre les conditions d'exercice de l'activité et de se porter candidates.

Par ailleurs, un travail important est accompli pour faire évoluer les pratiques managériales et sensibiliser l'ensemble des salariés. Enfin, ERDF a noué des partenariats pour fournir à ses salariés des matériels innovants pour le maintien dans l'emploi, notamment avec Essilor (lunettes à réalité augmentée), le Ceremh (aide à la mobilité) ou Tadeo et Websourd (plates-formes pour sourds et malentendants).

PROPOS RECUEILLIS PAR MARIA CORNU
(AGENCE ACCROCHE-COM)

ERDF
Secteur : distribution d'électricité.
Chiffre d'affaires 2011 : 12,256 milliards d'euros.
Présence dans le monde : France.
Effectifs globaux : 36 000 salariés.
Recrutements globaux : environ 2 200 en 2012.
Nombre de personnes handicapées : plus de 1 000 fin 2012.
Contact : erdf-mission-handicap@erdfdistribution.fr.

► **Isabelle PRIETO**, chef de projet de la mission handicap au sein de la direction de l'égalité et de la diversité de la Poste

« 170 référents pour soutenir notre programme »

A la suite de son changement de statut en 2010, la Poste a dû faire évoluer sa politique handicap. Sa transformation en société anonyme a eu pour conséquence son rattachement à l'Agefiph à compter du 1^{er} janvier 2012. La Poste s'est donc trouvée confrontée à un décompte des travailleurs en situation de handicap sensiblement différent : « Dans la fonction publique, les personnes déclarées inaptes reclassées sont considérées comme ayant le statut de travailleurs handicapés. Ce qui n'est pas le cas dans le secteur privé, précise Isabelle Prieto, chef de projet de la mission handicap au sein de la direction de la diversité et de l'égalité des chances de la



A la Poste, Isabelle Prieto entend aussi encourager les personnes souffrant d'un handicap non visible à se déclarer. (DR)

Poste, qui reconnaît que l'entreprise « a dû repenser globalement sa politique handicap ». Décision est alors prise de déployer une stratégie handicap renforcée avec, comme l'explique Isabelle Prieto, deux axes forts : « Sortir d'un traitement uniquement administratif très focalisé sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en mettant plus en avant les droits ouverts par l'entreprise pour les bénéficiaires de ce statut. D'autre part, veiller à bien prendre en compte les situations de handicap visible et à le faire savoir afin d'encourager les personnes souffrant d'un handicap non visible à se déclarer. »

La signature de l'accord avec 4 syndicats en mars 2012 marque le véritable début de cette nouvelle politique qui, sur le terrain, se traduit

d'abord par l'identification de référents handicap dans toutes les directions des ressources humaines : « 170 d'entre eux suivent en ce moment une formation de deux jours. Leur rôle est

de prendre en charge les aménagements pour les postières et postiers handicapés, mais aussi de coordonner les interlocuteurs et d'apporter leur savoir-faire sur le sujet », explique Isabelle Prieto.

Parallèlement, la Poste poursuit ses actions de sensibilisation à destination des collaborateurs notamment en organisant un événement par service et par an sur le thème du handicap. Ceci permettra de mieux préparer l'accueil des nouveaux recrutés mais aussi de mieux appréhender les situations de handicap qui apparaissent au cours de la vie professionnelle.

PROPOS RECUEILLIS PAR M.C.

LA POSTE

Secteurs : activités postales et bancaires.

Chiffre d'affaires 2011 : 21,341 milliards d'euros.

CA 1^{er} semestre 2012 : 10,887 milliards d'euros.

Présence dans le monde : international.

Effectifs globaux : 268 822 collaborateurs.

Nombre de personnes handicapées (fin 2011) : 4 000.

Recrutements globaux : 15 000 (2012-2014).

Recrutements de personnes handicapées : minimum 480 sur trois ans.

Contact : www.laposte.fr/recrute.

▷ **Stéphanie MOMBRUN**, responsable de la mission handicap chez Solvay en France

« Nous devons sensibiliser les collaborateurs »

Chez Solvay, leader mondial de la chimie, il y a déjà de nombreuses années que l'on emploie des personnes handicapées. Mais Rhodia, racheté en septembre 2011 par le groupe Solvay, a souhaité accélérer l'intégration de cette population par la signature d'un accord. Avec deux objectifs principaux : le recrutement et le maintien dans l'emploi en sensibilisant l'ensemble des salariés au handicap.

Permettre au salarié d'être serein dans son environnement

« Le taux moyen d'emploi de personnes handicapées pour le Groupe en France est de plus de 3 % avec 200 collaborateurs sur l'ensemble des sites français. Mais il y a des différentiels énormes entre établissements selon l'historique du sujet », souligne Stéphanie Mombrun, responsable de la mission handicap. Par ailleurs, avec 75 % de ces personnes handicapées travaillant dans des fonctions indus-

trielles, les actions de maintien dans l'emploi se sont vite révélées indispensables : « Nous voulons assister les gens pour améliorer leurs conditions de travail. Lorsqu'une situation est signalée, nous déclenchons une démarche d'accompagnement du salarié avec une équipe dédiée. L'objectif est de donner du sens à ce soutien et l'expérience nous a montré qu'il était possible de concilier ce type de mission avec la confidentialité que veulent conserver certains collaborateurs », souligne Stéphanie Mombrun.

Le suivi proposé par l'entreprise n'est pas seulement matériel, il s'agit aussi de permettre au salarié d'être serein dans son environne-

ment. Et cela passe par l'information des collègues « afin de changer les regards et de faire comprendre que c'est l'affaire de tous ».

A cet effet, la DRH a réalisé une brochure en format bande dessinée qui a été envoyée à tous les collaborateurs à leur domicile. Et compte sur l'arrivée de nouveaux employés handicapés, intégrés en alternance sur les fonctions support : « Sur quatre ans, nous avons un plan d'embauche de 35 personnes et de 30 stagiaires », précise Stéphanie Mombrun qui mise sur la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées pour recruter de nouveaux talents.

PROPOS RECUEILLIS PAR M.C.

SOLVAY

Secteur : chimie.**Chiffre d'affaires net 2011 :**

8 milliards d'euros.

1^{er} semestre 2012 :

6,7 milliards d'euros.

Présence dans le monde :

55 pays.

Effectifs globaux, monde :31 000 ; **France :** 7 000.**Nombre de personnes handicapées (France) :** 200 salariés.**Recrutements globaux****(France) :** 300 C.S.J.**Recrutements de personnes****handicapées :** 35 (CDI/CDD/

apprentis) + 30 stagiaires.

Contact : mission,handicap@eu.rhodia.com.

Pour changer les regards sur le handicap, Stéphanie Mombrun a réalisé une bande dessinée envoyée à tous les salariés de Solvay. (DR)