



# arpeje h

## Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés

Une association créée par SFR, Air France, LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton,  
RTE, L'Oréal, Alcatel-Lucent, Caisse Nationale des Caisses d'Epargne, Generali,  
Hachette Filipacchi Associés, Deloitte, Total, Bouygues Telecom

Avec le soutien :

du Secrétariat d'Etat à la Solidarité  
du Secrétariat d'Etat à l'Emploi  
de la Délégation Interministérielle aux Personnes Handicapées  
de l'AGEFIPH

Dossier de presse  
Novembre 2008

### Contacts

#### Presse

Deloitte pour ARPEJEH  
Céline Coulaud  
01 40 88 24 80  
[ccoulaud@deloitte.fr](mailto:ccoulaud@deloitte.fr)

#### ARPEJEH

Boris Bertin  
06 69 47 46 54  
[presse@arpejeh.com](mailto:presse@arpejeh.com)  
[www.arpejeh.com](http://www.arpejeh.com)

## Sommaire

Pourquoi ARPEJEH ?.....	p. 3
Handicap et Scolarité : résultats de l'étude SFR / TH Conseil.....	p. 4
Les objectifs de l'Association.....	p. 6
Les actions pilotes pour l'année scolaire 2008/2009.....	p. 8
Les soutiens institutionnels.....	p. 10
Les entreprises membres ARPEJEH.....	p. 13

## Pourquoi ARPEJEH ?

Malgré les politiques actives mises en place par certaines entreprises pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (adoption d'un accord triennal, mission handicap ...), celles-ci sont confrontées à un problème majeur : le décalage entre le profil des candidats et les compétences recherchées par les entreprises.

Trois ans après l'adoption de la **loi du 11 février 2005** «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées», **un grand nombre d'entreprises et d'administrations ne parviennent pas à respecter l'obligation légale\* d'emploi de salariés handicapés à hauteur de 6% des effectifs de l'entreprise.** Cette difficulté de recrutement est largement liée à la **question de la formation et de la qualification des travailleurs handicapés.** Trop de personnes handicapées sont aujourd'hui sous qualifiées et trop peu poursuivent des études supérieures.

Face à ce constat, SFR a commandé au cabinet TH Conseil la réalisation d'une **étude sur la scolarité et le handicap** pour mieux comprendre le parcours de formation des jeunes handicapés et les freins liés à la poursuite d'études. Les résultats mettent en exergue une profonde **rupture dans l'égalité des chances entre élèves handicapés et non handicapés**, souvent liée à l'autocensure, au manque d'information et à la persistance de certaines représentations sociales.

Afin d'ouvrir le champ des possibles et de développer la formation, la qualification et l'accès à l'emploi pour les jeunes handicapés, **SFR, Air France, LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton, RTE, L'Oréal, Alcatel-Lucent, Caisse Nationale des Caisses d'Épargne, Generali, Hachette Filipacchi Associés, Deloitte, Total et Bouygues Telecom ont créé l'Association ARPEJEH** (Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés), avec le soutien du Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Les entreprises membres de ARPEJEH ont la conviction qu'une **mobilisation conjointe des acteurs économiques, aux côtés des pouvoirs publics, constitue un levier efficace pour favoriser l'égalité des chances**, ainsi que l'accès à la formation et au développement des compétences des personnes handicapées. Conscientes de leur responsabilité sociale, les entreprises membres fondateurs sont convaincues qu'un dispositif pragmatique d'information et d'accompagnement des jeunes handicapés permettra, à terme, une meilleure insertion professionnelle et une plus grande **diversité au sein des entreprises.**

\* pour les entreprises de 20 salariés ou plus

## Handicap et scolarité

### Les principales conclusions de l'étude SFR / TH Conseil

#### Un constat

---

#### **Une déperdition flagrante d'élèves handicapés au cours de la scolarité entre l'élémentaire, le secondaire et le supérieur**

Pour l'année scolaire 2006/2007, on comptait 232 312 élèves handicapés scolarisés dans tous types d'établissements (Education Nationale et autres), soit 1,9% de la population totale des élèves scolarisés\*.

#### **Plus on avance dans la scolarité et moins nombreux sont les élèves handicapés qui poursuivent leurs études :**

- si 69% d'entre eux suivent le cycle élémentaire,
- ils ne sont plus que 27% dans le secondaire (collège / lycée)
- et seulement 4% à suivre des études supérieures.

**Le passage du collège au lycée marque un réel décrochage**, avec une majorité d'élèves handicapés orientés vers des filières de formation courtes. Ainsi seulement 28,3% des élèves handicapés du secondaire passent en lycée, contre 68,9% pour la population des élèves non handicapés.

Dans le supérieur, les étudiants handicapés ne représentent que 0,37% de la population totale des étudiants. **Quatre fois moins d'élèves handicapés poursuivent des études supérieures par rapport à la population non handicapée.**

\* Chiffres 2006/2007 – France métropolitaine / DOM, Public et Privé [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

#### Des facteurs d'explication

---

#### **Au-delà des difficultés inhérentes au type de handicap, des obstacles sociaux et culturels limitent la poursuite d'étude des jeunes handicapés**

Les chiffres ci-dessus témoignent d'une **rupture dans l'égalité des chances** entre élèves et étudiants handicapés et non handicapés.

Plusieurs facteurs d'explication interviennent dans l'arrêt prématuré des études :

- Un premier élément lié au **type de déficience**. Les élèves handicapés atteints d'une déficience des fonctions dites supérieures (déficiences cognitive, intellectuelle, mentale, du langage ou de la parole, etc) ont tendance à quitter le parcours de scolarisation classique à la fin de l'élémentaire.

- Pour les élèves atteints d'un handicap d'ordre physique (déficience motrice, sensorielle, viscérale) la trajectoire scolaire est plus proche de la moyenne avec toutefois une série de freins et d'obstacles qui évoluent au long de la scolarité.
  - **Des freins d'ordre « personnel »**. Dans les premières années de scolarisation, les élèves handicapés et leur entourage ont à surmonter des **contraintes matérielles et logistiques**. Ils se heurtent également à des freins d'ordre **psychologique et culturel**, liés à l'autocensure et aux a priori qui conditionnent encore largement notre société.

Les élèves handicapés, qui ont réussi à dépasser ces obstacles et sont motivés pour la poursuite d'études, doivent souvent continuer à faire face à une série de difficultés au long de leur scolarité.

- **Des freins d'ordre « institutionnel »**. La poursuite d'études nécessite souvent un certain nombre d'aménagements pour les élèves étudiants handicapés (adaptation des cours et des examens, accompagnement humain ...). Outre ces facteurs pratiques, les élèves handicapés et leur entourage se trouvent confrontés à un **manque d'information** sur les orientations possibles (notamment aux deux périodes charnières que sont la fin de 3<sup>ème</sup> et le baccalauréat), les perspectives métiers, les besoins des entreprises et les dispositifs d'accueil existants.

Dépasser l'autocensure et les a priori, encourager la poursuite d'études pour les jeunes personnes handicapées et leur ouvrir les portes d'un avenir professionnel à la hauteur de leurs ambitions constitue donc une priorité pour établir une réelle égalité des chances.

## Les objectifs de l'association

### Mutualiser les énergies et les initiatives

---

Au regard des conclusions de l'étude « scolarité et handicap », SFR a souhaité se rapprocher d'autres entreprises engagées dans la mise en œuvre effective de politiques actives en faveur de l'emploi des personnes handicapées, et de l'égalité des chances.

En créant l'Association ARPEJEH, les entreprises membres (SFR, Air France, LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton, RTE, L'Oréal, Alcatel-Lucent, Caisse Nationale des Caisses d'Epargne, Generali, Hachette Filipacchi Associés, Deloitte, Total et Bouygues Telecom), ont souhaité mutualiser leur engagement pour déployer des actions concrètes en direction des élèves et des étudiants handicapés.

ARPEJEH a pour vocation d'accueillir des organisations professionnelles (privées et publiques) de toutes tailles et de tous secteurs d'activité et de travailler en partenariat étroit avec les acteurs du handicap, publics comme privés, afin de garantir une diffusion optimale de l'information sur les dispositifs proposés.

La diversité de secteurs professionnels et de métiers proposés par les membres, ou partenaires, de l'Association ARPEJEH est gage d'une pluralité de projets professionnels envisageables et possibles pour les élèves et étudiants handicapés.

### Un engagement concret

---

ARPEJEH a pour vocation :

- **D'informer** dès le collège, les jeunes adolescents handicapés et leur environnement (familial, pédagogique, associatif) sur les métiers des entreprises et organisations membres de ARPEJEH, leur accessibilité en termes de cursus de formation, et les politiques d'accueil déployées pour favoriser l'accès à l'emploi. L'objectif est de redonner confiance, d'ouvrir le champ des possibles, et d'aider ces jeunes à se projeter dans un avenir professionnel qualifié.
- **De favoriser** et faciliter la relation entre les jeunes handicapés et les professionnels, en offrant aux élèves et étudiants handicapés un **accès privilégié aux entreprises et organisations partenaires de ARPEJEH** pour des stages professionnels, stages découverte (en classe de 3<sup>ème</sup>), visites d'entreprises, présentation des différents métiers via des rencontres avec les interlocuteurs métiers. Plus généralement, il est important pour l'Association de développer les occasions de prise de contact susceptibles de renforcer la connaissance mutuelle, la sensibilisation directe et réciproque entre le monde professionnel et les jeunes personnes handicapées.
- **D'accompagner** via des solutions humaines (tutorat) les élèves et étudiants handicapés dans leurs parcours d'études supérieures, sans toutefois suppléer

les instances et aides existantes, pour favoriser la construction de leur projet professionnel et leur accès à l'entreprise.

Les membres de ARPEJEH et les organisations professionnelles qui rejoindront très prochainement l'Association s'engagent à :

- Désigner un **correspondant unique ARPEJEH**, qui sera chargé de répondre aux sollicitations des élèves/étudiants et de leur environnement (familial et pédagogique) sur la réalité des métiers de l'entreprise, leur accessibilité, et les moyens déployés pour favoriser l'accès à l'emploi.
- Offrir un **accès privilégié** aux élèves et étudiants handicapés pour des stages métiers, des stages découverte, des visites d'entreprise, des rencontres avec des interlocuteurs métiers, etc.
- Nommer des **tuteurs/parrains** pour l'accompagnement métier des étudiants handicapés et des personnes handicapées en reconversion qui le souhaiteraient.
- **Financer** les actions de l'Association ARPEJEH.

Développer une sensibilisation et une connaissance mutuelle entre les jeunes personnes handicapées, leur environnement et leurs futurs employeurs constitue un point clé pour garantir une meilleure employabilité des personnes handicapées et à terme une plus grande diversité en entreprise.

## Les actions pilotes pour l'année scolaire 2008/2009

Pour sa 1<sup>ère</sup> année, ARPEJEH a défini **plusieurs actions pilotes destinées à un nombre limité d'élèves handicapés de 3<sup>ème</sup>** sur 2 régions, Ile-de-France et Rhône Alpes. A travers ces actions pilotes, menées en partenariat avec plusieurs établissements scolaires, ARPEJEH a fait le choix d'agir dès la classe de 3<sup>ème</sup>, étape clé dans l'orientation des élèves handicapés.

Ces actions de proximité reposent sur **l'implication des collaborateurs des entreprises du réseau ARPEJEH** qui viennent à la rencontre des élèves handicapés ou les accueillent en stage en entreprise. Ces actions donnent lieu à une sensibilisation réciproque des jeunes à l'entreprise et des professionnels au handicap.

- **Les Ateliers découverte métiers**

Lors des Ateliers découverte métiers, une dizaine de collaborateurs des entreprises du réseau ARPEJEH représentatifs des grandes familles de métiers vont à la rencontre des jeunes dans les établissements scolaires. Objectifs : créer un échange entre les élèves et les professionnels handicapés ou non, donner aux élèves un aperçu de la diversité des métiers de l'entreprise et les sensibiliser aux possibilités d'intégration des collaborateurs handicapés qualifiés.

Pour la 1<sup>ère</sup> édition des Ateliers découverte métiers, organisé le 20 novembre 2008 à Paris, 16 professionnels, handicapés ou non, seront présents et représenteront 8 familles de métiers : Vente, Marketing-Communication, Production-Logistique, Finance-Comptabilité, Ressources Humaines, Juridique, Recherche & Développement et Informatique.

- **Les stages découverte de l'entreprise**

Les élèves de 3<sup>ème</sup> effectuent un stage d'une semaine visant à découvrir le monde du travail. Les entreprises du réseau ARPEJEH proposent aux collégiens handicapés de les accueillir pour ce stage.

Pour rythmer et guider cette semaine d'immersion en entreprise, ARPEJEH a mis au point des outils (dossier ARPEJEH, livret de stage...) à l'attention des jeunes, de leurs enseignants et des collaborateurs qui les accueilleront. Outre le programme de la semaine, le livret de stage contient notamment des conseils pour aider les élèves à découvrir la réalité de l'entreprise, de ses métiers... et ainsi mettre à profit cette semaine de stage pour construire leur parcours.

Dans les prochaines semaines, les entreprises du réseau ARPEJEH accueilleront en stage les premiers collégiens.



- **Le tutorat**

Les élèves ayant déjà rencontré un collaborateur du réseau des entreprises ARPEJEH lors d'un Atelier découverte métiers ou d'un stage pourront, s'ils le souhaitent, être accompagnés tout au long de l'année, par un tuteur/parrain.

### **Autres actions ARPEJEH en direction des étudiants**

ARPEJEH, à l'instar d'autres associations, répond aux demandes de stages des étudiants et leur propose un suivi professionnel.

## Les soutiens institutionnels

Valérie Létard, Secrétaire d'Etat à la Solidarité

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a permis de réaliser des **progrès importants pour l'emploi des personnes handicapées** avec la baisse du nombre de demandeurs d'emploi handicapés de 8 % en 2007.

Cependant, et malgré l'instauration d'une obligation d'emploi pour les employeurs publics comme privés, le taux d'emploi des personnes handicapées reste inférieur aux 6 % requis par la loi (2,7 % dans le privé, 3,1 % dans le public).

La difficulté de recrutement est largement liée à la question de la formation et de la qualification des travailleurs handicapés car 83 % des demandeurs d'emploi handicapés ont une qualification inférieure ou égale au BEP.

Or, je suis convaincue comme l'association ARPEJEH, que l'accès à l'emploi passe par la hausse des niveaux de formation des personnes handicapées.

C'est pourquoi, je tiens à saluer cette initiative des entreprises membres d'Arpejeh afin **d'informer dès le collège, les jeunes adolescents handicapés et leur famille** sur les métiers des entreprises, les cursus de formation, et les politiques d'accueil déployées pour favoriser l'accès à l'emploi.

Cette initiative vient fort à propos compléter le rôle du système d'orientation actuel des centres d'information et d'orientation de l'Education nationale, chargés d'informer et d'orienter tous les élèves. Elle complète également le projet de création par le Gouvernement d'un fonds de documentation pour l'orientation des jeunes déficients visuels, accessible en format numérique.

Je soutiens également l'initiative d'Arpejeh de **favoriser et faciliter la relation entre les jeunes handicapés et le monde professionnel**, en permettant aux élèves et étudiants handicapés de réaliser des stages professionnels, des stages de découverte ou des visites d'entreprises. Le Gouvernement encourage par exemple l'expérimentation de structures de « job coaching » pour améliorer l'accès au premier emploi du jeune handicapé.

Enfin, le handicap ne doit plus être un frein à la réussite universitaire et à l'intégration professionnelle des jeunes handicapés. C'est pourquoi, **l'accompagnement humain des étudiants handicapés** dans leurs parcours d'études supérieures proposé par ARPEJEH, pour favoriser la construction de leur projet professionnel et leur accès à l'entreprise rejoint tout à fait les préoccupations du Gouvernement. La charte « Handicap Université » dont l'objectif est de créer au sein de chaque université, une structure dédiée à l'accueil des étudiants handicapés, constitue un exemple de mon implication sur ce sujet. Cette Charte sera appliquée par 80% des universités d'ici 2009 et 100% d'ici 2011.



**Laurent Wauquiez**, Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi

*"Je suis convaincu que l'implication des employeurs publics et privés auprès des jeunes élèves handicapés, le plus en amont possible dans leur parcours, contribuera à la réussite de leur projet professionnel. Je souhaite que ce type d'initiatives se développe".*



**Patrick Gohet**, Délégué interministériel aux Personnes Handicapées

*"L'action d'ARPEJEH s'inscrit dans l'esprit de la loi du 11 février 2005. Je salue cette initiative qui permettra à des jeunes élèves handicapés de construire leur projet professionnel en se projetant dans un avenir accessible. Ce projet confirme que les entreprises, de plus en plus mobilisées, ont un rôle incontournable à jouer dans la réforme de la politique du handicap."*



**Délégation Interministérielle  
aux Personnes Handicapées**



« Le dispositif ARPEJEH est notamment né du constat que :

- contrairement aux élèves valides, quatre fois moins d'élèves handicapés poursuivent leurs études supérieures ;
- une sensibilisation globale des entreprises est nécessaire pour dépasser les freins personnels (autocensure, matériels) et structurels (accessibilité des locaux, accompagnement et adaptations du parcours et des examens, accompagnement humain).

*Le projet naît dans une période où la mobilisation des entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées s'accroît. Paradoxalement, elles rencontrent des difficultés majeures de recrutement de diplômés de l'enseignement supérieur.*

*Cette action vise à multiplier les passerelles entre le milieu scolaire et l'entreprise. La découverte de la réalité de l'entreprise étant souvent le chaînon manquant pour concrétiser une orientation réaliste.*

*Réunir des organisations professionnelles privées et publiques de tout secteur constitue un gage de réussite en démultipliant les possibilités de parcours. L'individualisation du parcours prévu par le projet permet aux jeunes en situation de handicap de mieux évaluer leurs potentialités. C'est pourquoi l'Agefiph, dont la mission vise précisément à développer l'emploi des personnes handicapées, ne peut que se féliciter de la naissance de ce dispositif qui concourra sans aucun doute à raccourcir le délai d'accès à l'emploi des jeunes en cours de formation initiale. »*

**Marie-Anne Montchamp**, Ancien Ministre, Députée du Val de Marne

*« Je veux saluer l'engagement de SFR dans ARPEJEH, qui se mobilise avec tous ses partenaires, pour la formation des jeunes handicapés.*

*Avec pragmatisme et courage, l'association porte son action sur l'un des points clés pour l'emploi des personnes handicapées : l'accès aux études et au parcours éducatif.*

*C'est en effet en informant très tôt, dès le collège, le jeune, en lui proposant un partenariat rassurant avec l'entreprise, que l'on augmentera le taux d'emploi des personnes handicapées en France.*

*C'est un défi, un combat qu'ARPEJEH choisit de mener. Tout mon soutien lui est acquis. »*

## Les membres ARPEJEH

Les entreprises membre de ARPEJEH, s'expriment sur les raisons et la portée de leur engagement.



*« Suite aux conclusions de l'étude commandée par SFR sur la scolarité et le handicap, il nous est apparu urgent d'agir pour permettre aux élèves handicapés de se projeter dans un avenir à la hauteur de leurs ambitions, dans un environnement accessible, et de permettre demain aux entreprises de les accueillir parmi leurs collaborateurs. A travers ARPEJEH, SFR va un cran plus loin dans ses engagements en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes handicapées».*

**Stéphane Roussel,**  
Directeur Général Ressources Humaines de SFR  
et Président d'ARPEJEH

SFR s'est dotée dès 2002 d'une Mission Handicap. En 2006, SFR a signé son 2<sup>ème</sup> accord triennal visant à favoriser le recrutement de personnes handicapées et de développer la collaboration avec le secteur protégé.

Mi 2008, SFR comptait 90 collaborateurs handicapés et le taux de reconnaissances de handicap a considérablement augmenté.

SFR est également partenaire du programme HandiManagement, qui vise à sensibiliser les étudiants, managers de demain, à la cause du handicap.

A travers sa Fondation, SFR a permis le lancement d'un portail web dédié aux étudiants sourds [www.signetonavenir.org](http://www.signetonavenir.org), lancé en juin 2008 à Toulouse.



*« Une entreprise qui rapproche les continents ne peut s'exclure de rapprocher les êtres humains. Je suis personnellement très attaché à ces valeurs de simple solidarité ».*

**Jean-Cyril Spinetta,**  
Président Directeur Général d'Air France

Dès 1991, Air France a décidé de s'engager dans une politique volontariste sur l'emploi des personnes handicapées, par la voie d'accords successifs. Le recrutement, le maintien dans l'emploi, les aménagements de postes, la prise en charge des déplacements domicile/lieu de travail, notamment, sont autant de dispositifs à la disposition de l'entreprise pour faire en sorte que les salariés handicapés travaillent à égalité d'effort avec leurs collègues valides.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, Air France comptait 1460 collaborateurs handicapés dans ses effectifs.

La sensibilisation au handicap ne doit pas débiter à l'entrée à l'emploi, car c'est dès l'enfance que l'ouverture d'esprit doit se faire. C'est ainsi que, outre le programme ARPEJEH qui s'adresse aux collégiens, lycéens et étudiants handicapés, Air France est partenaire de Circonférence, qui sensibilise les enfants en élémentaire, et de HandiManagement, qui s'adresse aux étudiants des grandes écoles.



*« ARPEJEH est une illustration de la volonté de LVMH d'agir concrètement pour permettre aux jeunes handicapés d'exprimer pleinement leurs potentialités, et d'avoir accès à une grande variété de métiers pour enfin révéler toutes leurs compétences, au-delà du handicap ».*

**Christian Sanchez,**

Directeur du Développement Social du groupe LVMH

L'emploi des personnes handicapées constitue un enjeu humain, économique et managérial pour LVMH.

Le Groupe s'engage à :

- Garantir une réelle égalité des chances en matière de recrutement
- Favoriser et développer la formation et la qualification des personnes handicapées en général et des étudiants handicapés en particulier.
- Donner la possibilité à tous d'évoluer au sein du Groupe, accompagner les salariés en situation de handicap dans leur parcours professionnel.



Gestionnaire  
du Réseau de Transport d'Électricité

L'importance de l'intégration des personnes handicapées au sein de l'entreprise s'impose comme une évidence à RTE, tant cet enjeu est ancré dans l'histoire et les valeurs de l'entreprise. En effet, l'accord triennal « pour l'intégration des personnes handicapées à RTE », signé par l'ensemble des organisations syndicales le 31 mars 2006, s'inscrit dans la continuité de six précédents accords.

Construit dans l'esprit et le cadre de la loi du 11 février 2005, cet accord unanime confirme l'engagement des signataires à soutenir les personnes handicapées qui souhaitent mettre leurs compétences au service de l'entreprise, et renforce les aspects qualitatifs de l'intégration des personnes handicapées tout au long de leur parcours professionnel. Cet accord, conclu avec des objectifs chiffrés, a été décliné à la maille des 18 établissements de RTE, par la négociation d'accords locaux, animés et suivis par un réseau de correspondants.

Le bilan dressé au terme des deux premières années de son application révèle un taux d'embauche en hausse à 6,76% pour une population totale de 208 collaborateurs bénéficiaires de l'accord.

Pour autant, les ambitions de RTE en matière de recrutement se heurtent au décalage entre les compétences requises pour les postes proposés et les compétences détenues par les candidats potentiels.

*« Face à cette difficulté, à laquelle toutes les entreprises sont confrontées, seul un travail en amont sur la formation et la qualification des élèves et étudiants peut apporter des réponses durables et à la hauteur de l'enjeu. ARPEJEH nous offre cette formidable et nécessaire opportunité de convergence entre les potentiels des candidats et les offres des entreprises. »*

**Pascal Magnien,**  
Directeur des Ressources Humaines de RTE



L'ORÉAL

*« Soutenir dès sa création l'association ARPEJEH s'inscrivait très naturellement dans le cadre de la politique diversité activement déployée depuis de nombreuses années par le Groupe L'Oréal. Notre capacité à appréhender la diversité sous toutes ses dimensions, notamment le handicap, nous semble être un gage de pérennité pour l'avenir : outre l'engagement citoyen qui est le nôtre, nous sommes persuadés que des équipes diverses participent à meilleure ouverture et écoute, permettant une meilleure performance humaine et donc économique. »*

**Bertrand de Laleu,**  
Directeur des Ressources Humaines  
L'Oréal Produit de luxe international

Depuis 1993, le Groupe L'Oréal a engagé de nombreuses actions en direction des personnes handicapées pour lesquelles l'accès à l'emploi est plus difficile. Pour L'Oréal, l'intégration des salariés handicapés est un engagement indispensable vis-à-vis de l'ensemble ses partenaires (employés, fournisseurs, actionnaires, communauté locale). Le Groupe articule sa politique autour de 4 grands axes : l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, la sensibilisation des managers et l'accessibilité des locaux et de l'information. Il s'agit en s'associant à d'autres entreprises au sein d'Arpejeh de partager nos pratiques et de contribuer ensemble à aller plus loin dans la formation des personnes handicapées et dans leur intégration professionnelle.

Alcatel-Lucent 

*«Quand ARPEJEH nous a proposé de participer à ce magnifique projet de solidarité et d'engagement en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, j'ai accepté sans hésiter. Cette initiative s'inscrit en effet dans notre engagement de favoriser la diversité et l'égalité des chances au sein de notre entreprise. Elle est totalement en ligne avec notre engagement pris dès 2006 par la signature d'un premier accord de Groupe triennal favorisant l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans nos établissements en France.»*

**Pierre Beretti,**

Vice Président des Ressources Humaines de la zone Europe, Moyen Orient, et Afrique d'Alcatel-Lucent

Alcatel-Lucent a signé pour la France un premier accord de Groupe triennal en 2006 visant à favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Par le biais de sa Mission Handicap, Alcatel-Lucent vise aussi à participer à l'accroissement de la qualification des personnes handicapées, dans une perspective d'insertion professionnelle. Au-delà de l'accès à l'emploi, à la formation et au maintien dans l'emploi, la volonté du Groupe est de faciliter l'accessibilité des personnes handicapées aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC), en particulier Internet et la téléphonie mobile.



En 2006, la branche Caisse d'Épargne a signé son premier accord collectif en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées, avec trois objectifs majeurs : recruter de nouveaux salariés handicapés, les intégrer durablement, et gérer l'évolution de leur carrière.

Depuis, plus de 170 personnes handicapées ont été embauchées, et les actions en faveur du maintien en emploi se sont multipliées. Actuellement, près de 1000 collaborateurs handicapés travaillent dans les agences et les services de la Caisse d'Épargne.

La Caisse d'Épargne contribue également à la formation de jeunes handicapés en finançant des bourses d'étude, et en accueillant des stagiaires (étudiants, lycéens et collégiens) au sein de ses équipes. Ainsi, au Lycée Toulouse Lautrec de Vaucresson, avec l'Institut National des Jeunes Aveugles et les Lycée et Collège Morvan, elle a organisé le 21 février 2008, une première opération « découverte des métiers de la banque ». 200 collégiens et lycéens ont rencontré des professionnels des Caisses d'Épargne. Des stages leurs ont été proposés en fonction de leur formation et de leur projet professionnel, qu'ils ont effectués avant l'été.

*« Partenaire d'ARPEJEH la Caisse d'Épargne peut maintenant développer cette initiative à l'échelle de son réseau national et l'inscrire dans la durée. C'est avec les jeunes d'aujourd'hui et toutes leurs différences que nous ferons de demain un monde meilleur. »*

**Guy Cotret,**  
Membre du Directoire en charge des ressources  
du Groupe Caisse d'Épargne



*« Si nous sommes tous solidaires et si nous faisons un certain nombre d'efforts, nous pouvons reconnaître les compétences des travailleurs handicapés et leur donner l'égalité des chances à laquelle ils ont droit dans une entreprise qui les respecte ».*

**Claude Tendil**  
Président de GENERALI France

Depuis 2005, Generali déploie, avec le PITH (Pôle d'Insertion des Travailleurs Handicapés) une politique innovante et pérenne pour l'intégration des personnes handicapées.

Si cette politique porte déjà ses fruits en interne (en trois ans, en plus de recrutements externes, plus de 130 salariés ont demandé la reconnaissance de leur handicap), nous sommes persuadés que notre responsabilité dans l'évolution des mentalités nous engage à intervenir hors les murs de l'entreprise. C'est ainsi, par exemple, que depuis plus de trois ans, avec le programme de formations « CaPITHalisez vos compétences », nous avons formé plus de 650 chercheurs d'emploi en situation de handicap de Seine-Saint-Denis et de la ville de Paris, à des stages de reprise de confiance en soi et de bureautique.

Afin d'accroître le nombre de recrutement de personnes en situation de handicap, il apparaît nécessaire de promouvoir la scolarisation, la formation et la qualification des jeunes handicapés, pour atteindre une meilleure adéquation entre le niveau de ces candidats et les profils de poste que nous recherchons.

Avec ARPEJEH, nous nous engageons, avec d'autres entreprises volontaires, à intervenir en ce sens, dès le cursus scolaire.

Cette initiative s'intègre dans le cadre de la politique d'égalité des chances et de responsabilité sociale que Generali déploie depuis plusieurs années.

HACHETTE FILIPACCHI ASSOCIÉS

**Lagardère**  
ACTIVE

*« Soutenir l'association ARPEJEH répond à notre volonté de construire, le plus en amont possible, un parcours de formation, cohérent et accompagné, pour favoriser l'intégration dans le milieu professionnel. Nous souhaitons promouvoir nos métiers, souvent peu accessibles aux étudiants handicapés. »*

**Philippe PHAM,**  
Directeur des Ressources Humaines  
d'Hachette Filipacchi Associés

En janvier 2007, Hachette Filipacchi Associés signe son premier accord triennal sur l'emploi, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Un de ses objectifs : faire progresser la vision du handicap dans le secteur professionnel et plus spécifiquement dans celui de la presse et des médias. Pour cela, la mission handicap réalise des actions de sensibilisation des équipes rédactionnelles des magazines de Lagardère Active en France (Elle, Paris Match, le JDD, ...), des services transverses et développe des partenariats écoles avec un objectif : la scolarisation et l'intégration.

En privilégiant les actions sur le terrain et le pragmatisme, la Mission Handicap s'attache à démontrer que là où il y a des compétences et de la motivation, les solutions existent.



*« Le projet d'Arpejeh nous apparait essentiel et nos collaborateurs sont impatients de recevoir les premiers stagiaires de 3ème afin de s'impliquer concrètement auprès de collégiens handicapés ».*

**Guilène Bertin-Perri**

Directrice responsable du plan Diversité  
et égalité des chances

Déjà impliqué sur le thème de la diversité, Deloitte a élaboré une politique en faveur du handicap afin de répondre aux enjeux de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Une Mission handicap a ainsi été créée pour développer le recrutement de personnes handicapées et favoriser le recours au secteur protégé, qui rassemble différents types de structures employant des personnes handicapées et proposant leurs services aux autres entreprises des secteurs public et privé. Ces dernières peuvent ainsi satisfaire indirectement jusqu'à 50% de leur obligation d'emploi de personnes handicapées.

Parmi ses actions de sensibilisation, Deloitte a mis en place des ateliers de braille, des cours de langue des signes, a recours au secteur protégé pour sous-traiter des activités telles que le conditionnement, les travaux d'imprimerie, de reprographie, et propose des plateau-repas confectionnés par l'ESAT Le Castel. Deloitte est également partenaire du projet Handimanagement de Companieros destiné à sensibiliser les étudiants d'écoles de commerce et d'ingénieurs.

Un partenariat a été conclu avec Ecodair, première association reconnue d'utilité publique pour son action en faveur du bien être des malades psychiques. 100 ordinateurs portables sont ainsi donnés chaque année à Ecodair qui les reconditionne puis ces ordinateurs sont vendus 20 € à des jeunes méritants ou des demandeurs d'emploi qui sont suivis en tutorat par les collaborateurs de Deloitte.



« L'insertion des personnes handicapées fait partie intégrante de notre politique de Diversité qui est au cœur de la stratégie des Ressources Humaines et de la Communication du Groupe »

**Jean-Jacques GUILBAUD**

Directeur des Ressources Humaines  
Et de la Communication du Groupe TOTAL

Le groupe TOTAL a, depuis plus de 20 ans, une politique active d'insertion des personnes handicapées et s'est doté, dès 1987, d'une Mission Handicap. TOTAL a régulièrement conclu des accords en ce sens.

En 2005, un accord européen sur l'égalité des chances comprenant un volet sur les personnes handicapées a été négocié avec des fédérations syndicales européennes.

Un accord Groupe a été signé en 2006 qui se décline en accord d'entreprise avec notamment 2 accords importants agréés par la DDTE. Ces accords permettent à TOTAL de mener des actions de recrutement, de formation tant pour son personnel interne que pour des personnes handicapées extérieures à l'entreprise.

Le maintien dans l'emploi, l'évolution de carrière des personnes handicapées est un autre aspect fort des engagements du Groupe.

Le soutien à des associations qui œuvrent pour l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise complète la politique du Groupe TOTAL.



*« L'engagement de Bouygues Telecom pour l'intégration des personnes handicapées est une action initiée de longue date. Nous sommes tous acteurs de cette politique, soit en accueillant un collaborateur handicapé au sein de notre équipe, soit en ayant recours aux entreprises du secteur protégé. Notre accord agréé concrétise l'engagement de l'entreprise dans ce domaine. »*

**Philippe Cuenot,**  
Directeur des Ressources Humaines

Pour plus d'informations :

**Presse**

Deloitte pour ARPEJEH  
Céline Coulaud  
01 40 88 24 80  
[ccoulaud@deloitte.fr](mailto:ccoulaud@deloitte.fr)

**ARPEJEH**

Boris Bertin  
06 69 47 46 54  
[presse@arpejeh.com](mailto:presse@arpejeh.com)  
[www.arpejeh.com](http://www.arpejeh.com)