LECHRINI L'ACTUALITÉ DU HANDICAP ET DE L'EMPLOI VERS L'INSTRUCCION



DANS CE NUMÉRO

FOCUS

LE CESE accueille le handicap, entretien avec Philippe Pozzo di Borgo ——— P.3

LA PAROLE À

Jean Vanier, « Tous intouchables ? » ———— P.4

ENTRETIEN

Maudy PIOT, une femme au cœur de l'action P.5

INITIATIVES

Bien-Être à la Carte développe « La conciergerie citoyenne » ———— P.6

SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

La voiture présidentielle au cœur de l'insertion
Coup de chapeau à « Merci Oscar ! »
P.7

INTÉGRATION

Le CAFAU, un tremplin vers l'entreprise
P 8

FNTRFPRISF

LOGICA-CGI, une entreprise qui se mobilise ———• P.9

PORTRAIT

Damien Abad, la diversité au cœur de l'Assemblée nationale

→ P.10

LE CHEMIN VERS L'INSERTION

6, rue Paul Escudier 75009 Paris Tél: 01 44 63 96 16 Courriel: contact@chemin-insertion.com www.chemin-insertion.com Oct à Déc 2012 – N-3

Directrice de publication et de rédaction : Cécile Tardieu-Guelfucci Rédactrice : Victoire Stuart avec l'aimable participation de Jean Vanier Secrétaire de rédaction : Bernard Joo Conception & réalisation : Thierry Chovanec Photo couverture : ©Elodie Perriot

Dépot légal à parution

Imprimeur: IME - Baume - Les - Dames



éditeur : sarl Tard.ieu communication ° ISSN : 2257-7289

Publication gratuite Ne pas jeter sur la voie publique

Reproduction d'articles ou photos sans le consentement de l'éditeur est interdite

EDITO



Le succès incontestable « d'Intouchables » met l'accent sur une société en quête de valeurs humaines redonnant du sens à la Vie. Dans un monde peuplé de sept milliards d'individus, faut-il se résoudre à accepter avec passivité la multiplication des solitudes individuelles et le sentiment d'exclusion des personnes en situation de vulnérabilité ? Dès lors, Il appartient à chacun de nous d'agir et briser le mur qui exclut l'autre, le renvoie à sa différence, à son sentiment de ne pas être aimé pour ce qu'il est.

Nos sociétés traditionnelles n'érigeaient-elles pas la solidarité comme valeur suprême, constitutive du groupe et de sa survie ? Sur ce plan, il apparaît que le progrès technique ne pallie pas, fort heureusement, les carences affectives comme le besoin d'appartenance à une même communauté d'hommes et de femmes.

Avec leurs fragilités mais aussi leurs richesses, les personnes en situation de handicap nous invitent à oser la relation dans l'ouverture, la confiance et à construire une relation féconde.

C'est par les actions de recrutement et d'insertion que les entreprises peuvent agir et aider les personnes en situation de handicap à trouver leur juste place dans la société, parmi nous. Elles sont mises à l'honneur dans ce journal car elles participent à faire de l'insertion, un objectif commun et positif.

Parce que la société ne peut se construire dans le clivage entre personnes valides et personnes en situation de handicap, parce que c'est dans la rencontre avec l'autre que l'on progresse, félicitons toutes les initiatives qui nous donnent l'occasion d'échanges et d'apport de richesses nouvelles. Découvrons qu'au-delà de ce que l'on croit être nos différences visibles, sociales et culturelles, nous avons en commun beaucoup plus à partager : le Cœur.

Bonne lecture à tous,

Cécile Tardieu-Guelfucci Directrice de publication et de rédaction

Une fondation pour agir...

« Dès l'origine, il y a 35 ans, j'ai eu le souci de créer une entreprise ouverte à tous. Nous avons commencé par intégrer des personnes en situation de handicap mental dans nos usines. Puis, ce phénomène a pris de l'ampleur avec la création d'une association, souhaitée par nos salariés pour permettre aux enfants nonvoyants de découvrir la nature par le toucher et l'odorat.

Avec l'implication de tous, et la volonté du président de la société L'Occitane, Reinold Geiger, nous avons décidé de faire une fondation pour agir de façon plus conséquente auprès des déficients visuels.

A l'occasion de la Journée mondiale de la Vue, le 11 octobre prochain, nous organiserons une conférence et des ateliers pour informer et sensibiliser nos salariés sur l'ensemble de nos actions.

La fierté que l'on peut avoir, c'est d'avoir participé à quelque chose d'important. »

Olivier Baussan, fondateur de L'Occitane Vice-Président de la fondation L'Occitane

— LE CESE (Conseil économique, social et environnemental)

ACCUEILLE LE HANDICAP

n mai dernier, un large public a répondu à l'invitation des associations l'Arche et Simon de Cyrène au Conseil économique, social et environnemental (Cese).

Des tables rondes et des ateliers se sont succédés dans la journée dans le but de faire découvrir la réalité du handicap.

A cette occasion, le manifeste « Tous Intouchables ? », publié chez Bayard, a été présenté officiellement, en présence des trois personnalités co-signataires de l'ouvrage.

Philippe Pozzo di Borgo, dont l'histoire a inspiré « Intouchables » ; Jean Vanier, fondateur de l'Arche qui œuvre depuis 50 ans en faveur des personnes souffrant de handicap mental, Laurent de Cherisey, directeur de l'association Simon de Cyrène développant des lieux de vie communautaires pour des personnes cérébro-lésées et valides.

Trois voix à l'unisson, réunies pour lancer un appel à s'ouvrir à la différence, à s'engager dans des associations, à agir individuellement et apporter notre pierre à l'édifice commun.

Philippe Pozzo di Borgo, riche de son expérience personnelle et ancien dirigeant de société, nous livre sa vision de l'insertion des personnes handicapées.

Quels types d'actions seraient à votre avis efficaces pour faire progresser l'insertion des personnes handicapées ?

Philippe Pozzo di Borgo : Une communication institutionnelle qui normalise la fragilité : nous sommes tous des handicapés, présents ou futurs : physique, psychique, sensoriel, vieillesse... Les fragiles constituent la majorité de la société ; il faut décomplexer le fragile. Communiquer, décomplexer et mobiliser les fragiles.

Comment la solidarité envers les plus vulnérables peut-elle devenir dans l'entreprise une valeur partagée par tous ?

P.P.B: La productivité de l'entreprise se fait par l'adhésion de tous à son objectif. On ne peut contraindre l'adhésion, sauf à risquer la rupture. Il faut donc respecter la nature profonde des individus, qui est faite de forces et faiblesses. Introduire la différence et la fragilité dans l'entreprise, c'est faire prendre



Philippe Pozzo di Borgo et Abdel à l'avant première du film « Intouchables » aux Champs Elysées.

conscience à la collectivité de notre réalité et réconcilier l'individu et le comportement du groupe. Beaucoup de résultats de l'entreprise doivent être obtenus à force de patience, de ténacité, de soucis du détail, d'écoute, d'esprit d'équipe : toutes valeurs naturelles aux «handicapés». C'est à nous, personnes handicapées, de convaincre les décideurs qu'ils ont tout à gagner en termes d'esprit d'équipe et de résultats à faire appel à nos fragilités et nos compétences.

Quel message avez-vous voulu faire passer dans le manifeste « Tous Intouchables » ?

P. P.B: Il y a une grande richesse dans la fragilité. La refuser, c'est refuser notre nature profonde, l'intégrer c'est enrichir la société. Notre société établit des normes de performances de plus en plus exigeantes qui laissent de plus en plus de gens sur le bas côté, créant ainsi une société à deux vitesses.



Jean-Paul Delevoye,

Président du Conseil économique, social et environnemental.

« Notre société est en souffrance ; dans sa course permanente à amasser, elle nous fait oublier l'essentiel, à savoir réfléchir sur le sens de nos vies. Ce qui est important, c'est le cœur et ce qui se cache derrière les apparences.

Je ne me satisfais pas d'une société qui a des malades dans la rue par défaut d'hospitalisation. Nous avons des

problèmes de santé mentale à gérer. L'état n'a plus les moyens de financer des structures. Il faut créer des communautés qui s'organisent autour de bénévoles et encadrées par des professionnels. Je suis attentif à l'initiative prise par Jean Vanier, fondateur de l'Arche, et interpellé par la capacité des personnes qui sont attachées à l'épanouissement des êtres et à la défense des causes. »

Quel sens donnez-vous à la vie aujourd'hui?

P.P.B: Chacun compte, veut faire quelque chose qui ait un sens: les vertus de solidarité, de tranquillité de l'âme, de fraternité et de respect, et également d'humilité; les alternatives à la prospérité qui prend la fragilité autant au sérieux que le besoin de mener une vie socialement et politiquement active. Je revisiterais volontiers le monde que j'ai quitté il y a vingt ans avec mon bagage d'handicapé. Une synthèse entre la création de richesses qui peut soulager l'Homme en intégrant la réalité de l'être fragile et social.

LAPAROLEÀ

JEAN VANIER:

« TOUS INTOUCHABLES? »

Précurseur dans la défense des personnes handicapées mentales, Jean Vanier, fondateur de l'Arche, nous interpelle sur la place de l'homme dans la société de demain.

e film « Intouchables » a connu un succès extraordinaire. 20 millions de spectateurs en France, autant dans le reste de l'Europe. Pourquoi un tel succès ? C'est l'histoire de deux personnes qui se rencontrent : deux personnes pauvres, dans des situations d'exclusion. Philippe et Driss. A la suite d'un grave accident de parapente,

Philippe devient lourses jambes et ses bras sont totalement paralysés ; mais il a toute sa tête et communique facilement avec la parole. Driss est un jeune

sénégalais qui sort de prison, sans travail. Deux personnes qui viennent de deux mondes, deux milieux totalement opposés. Philippe est riche en biens, pauvre dans son corps, Driss est un immigrant physiquement fort et capable mais pauvre dans son histoire de délinquance et je dirais, dans son incapacité à vivre harmonieusement dans notre société organisée et hiérarchisée.

Et pourtant, ces deux hommes se rencontrent : personne à personne, cœur à cœur, chacun offrant à l'autre ses capacités et ses incapacités, ses forces et ses faiblesses. Entre ces deux hommes se lient une amitié profonde, une confiance réciproque. Ils se comprennent mutuellement. Alors c'est une explosion de joie ; je dirais leur amitié est une fête. La personnalité un peu déstructurée de Driss, mais aussi sa simplicité, son ouverture, son goût du risque attirent Philippe. Et ce dernier, dans son grand besoin d'aide et d'assistance, son ouverture et aussi son goût du risque, attire Driss.Chacun des deux a ses forces et ses faiblesses

qui se complètent dans une célébration amicale. Mais ni l'un ni l'autre ne s'enferme dans cette complicité, leur rencontre est guérissante et leur redonne confiance. Chacun après cette période guérissante de l'amitié, prend son chemin. Philippe a une femme qu'il aime et Driss part pour veiller sur son petit neveu.

Pourquoi

ce film a-t-

il pu attirer

des millions de

spectateurs?

Peut-être

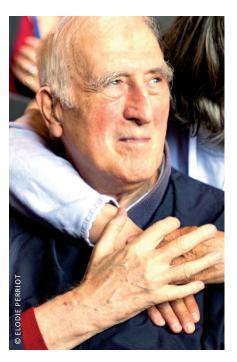
parce que ces

spectateurs en

dement handicapé : "A chacun de nous, dans nos villages et villes et dans nos entreprises, d'oeuvrer pour créer des lieux d'amitié où nous nous regardons fraternellement comme des personnes. "

> ont assez de ce monde hyper structuré et hiérarchisé où il y a les soi-disant « normaux » qui ont « gagné une bonne place » et qui cherchent à « monter en grade », et tous les autres qui sont plus

> ou moins des perdants, des chômeurs,



des immigrants qui risquent de devenir des assistés. Notre société a perdu son sens de l'humain, elle incite à la rivalité et à la compétition dans tous les domaines, où chacun doit prouver ses capacités et se vendre pour avoir une meilleure place.

Chez les spectateurs de ce film, il y a peutêtre l'espoir d'une société plus humaine où tous, nous pouvons nous regarder comme des frères et sœurs, comme des personnes, chacune avec son don. Comment briser les murs qui séparent les personnes? Nos sociétés riches prennent comme modèle la forme d'une pyramide où chacun doit monter vers le haut, pour avoir plus de prestige, de richesse et de pouvoir et se trouver seul face au succès. Est-ce possible de trouver un autre modèle dans la forme d'un « corps » ? Le corps humain est fait de multiples membres, de cellules où chacune est importante et trouve sa place dans un tout. Chaque membre avec ses dons, ses faiblesses et l'entraide entre ces membres fait la beauté du corps.

N'est-ce-pas le message que Philippe Pozzo di Borgo, Laurent de Cherisey et moi-même avons écrit dans un manifeste à la suite du film ? N'est-ce pas le moment de réfléchir, à partir de ce film et du manifeste, sur la société que nous voulons créer ensemble? Il ne s'agit pas d'être passif devant les valeurs que nos sociétés riches promettent valeurs d'individualisme, de succès, de rivalité pour gagner plus. Des valeurs qui suscitent la dépression, la révolte quand on ne peut pas les vivre.

A chacun de nous, dans nos villages et villes et dans nos entreprises, d'œuvrer pour créer des lieux d'amitié où nous nous regardons fraternellement comme des personnes. Le film « Intouchables » a comme suscité une espérance ; à nous de travailler afin que cette espérance devienne une réalité. C'est le but du Manifeste.

Jean Vanier

MAUDY PIOT:

UNE FEMME AU CŒUR DE L'ACTION

Maudy Piot a consacré sa vie à soigner le corps et l'âme. Parallèlement à son métier de psychanalyste qu'elle exerce toujours, elle a créé, en 2003, l'association « Femmes pour le dire Femmes pour agir » afin de défendre la cause des femmes en situation de fragilité.

Comment avez-vous vécu la perte progressive de la vue?

Maudy PIOT : J'ai une maladie génétique qui n'a pas été diagnostiquée, une rétinite pigmentaire qui m'a fait perdre la vue petit à petit.

Enfant, personne ne prenait au sérieux mes problèmes de vue et j'étais considérée comme une simulatrice. Mon père, médecin, n'a jamais accepté qu'il y ait une « tare » dans la famille. J'ai dû très tôt me structurer comme un petit soldat qui se bat! J'ai suivi des études d'infirmière, puis de kinésithérapeute.

Mon handicap étant invisible, on me traitait de simulatrice au travail. C'était trop de souffrances. J'ai alors décidé de faire des études de psychologie en passant un diplôme d'étude approfondie (DEA).

Je me suis battue des années durant pour retarder la perte de la vue, mais à trente ans, l'inéluctable est arrivé, je suis devenue aveugle.

Après une phase de déni, j'ai entamé une psychanalyse qui m'a fait accepter mon handicap et le droit à vivre « ma vie ».

La psychanalyse m'a sauvée et m'a passionnée, elle m'a permis de lutter contre les pulsions de mort que le handicap engendre. Il y a beaucoup plus d'envies de suicides chez les personnes qui perdent la vue du jour au lendemain, suite à un accident ou à une DMLA, dégénérescence maculaire liée à l'âge, que chez les personnes aveugles de naissance.

Puis, j'ai rencontré l'homme qui allait devenir mon mari et j'ai eu l'audace d'adopter des enfants, tout en cachant ma cécité dans le dossier d'adoption. J'ai pu élever mes enfants normalement et je travaille depuis 20 ans avec ma différence!

Quels conseils donneriez-vous pour insérer au mieux une personne aveugle dans l'entreprise ?

M. P.: Je pense que dès l'embauche, il faudrait trouver un parrain, une marraine, que cela soit un choix volontaire sans jamais l'imposer. Sa mission auprès de la personne handicapée serait de lui faire repérer les lieux, l'emmener à la cantine, l'accompagner au quotidien. Il faut sensibiliser les collègues immédiats qui côtoient la personne handicapée et ne pas la présenter comme un cas.

A travers votre association, quelle cause défendez-vous?

M.P.: L'association « Femmes pour le dire, Femmes pour agir », que j'ai créée en 2003, répond aux discriminations faites aux femmes en situation de handicap. Rappelons qu'il y a deux fois

plus de femmes handicapées qui subissent des violences.

On renvoie souvent la femme à sa faiblesse, sa vulnérabilité, la maternité, son absentéisme pour s'occuper des enfants.

Les femmes handicapées sont habituées à la souffrance, il y a un conflit entre la pulsion de mort et la pulsion de vie. En intériorisant la souffrance, elles peuvent faire ce discours inconscient : « Je dois souffrir pour vivre ».

J'ai créé l'association pour elles, avec des ateliers, des groupes de parole, pour qu'elles se rencontrent et se valorisent; la solidarité est un idéal et il est important d'en faire la promotion. Nous, les femmes, devons porter en premier lieu notre combat auprès des femmes.



Maudy Piot et Chadou, son fidèle chien guide.

À VOS AGENDAS



Forum Paris Pour l'emploi

SPARIS POUR STATE OF L'EMPLOI

4 et 5 octobre 2012,

Place de la Concorde à Paris (8e), 120 entreprises sur près de 500 présentes au salon recrutent sur un espace spécifiquement dédié aux travailleurs handicapés.

Des dispositifs spécifiques sont offerts : plans en braille, interprètes LSF, prêt de fauteuils roulants, accompagnateurs pendant toute la durée de la visite. Forum emploi ouvert à tous, entrée libre et gratuite

www.parisemploi.org

10 ème édition de « J'aime ma boite »



Le 18 octobre 2012, Organisez la fête dans votre entreprise!

infos: www.jaimemaboite.com

2e édition du salon Osez nos compétences



Pour la deuxième fois à Paris, le salon du secteur protégé et adapté ouvre ses portes les 27 et 28 novembre 2012 à l'espace Centquatre.

Le secteur protégé et adapté a pour vocation l'épanouissement et l'inser-

tion professionnelle par le travail des personnes handicapées qui ne sont pas en mesure de travailler dans le milieu dit « ordinaire ».

Les entreprises et les collectivités trouveront des solutions concrètes pour répondre à leurs obligations d'emploi et de contribution Agefiph. Elles pourront aussi développer leur politique RSE ou d'achats solidaires... Le grand public, quant à lui, trouvera des orientations possibles pour ses proches.

www.osez-nos-competences.fr

BIEN ÊTRE À LA CARTE DÉVELOPPE « LA CONCIERGERIE CITOYENNE »





Guillaume Fichefeux

en Être à la Carte ouvrait la voie, il y a 10 ans, en créant un concept de service inédit en France : la conciergerie d'entreprise.

En 2011, EUROP ASSISTANCE et MALAKOFF MEDERIC en deviennent co-actionnaires. Bien Être à la Carte est désormais détenu par deux acteurs majeurs du Service et de la Protection des personnes et renforce son rôle de partenaire des entreprises et des ressources humaines dans la mise en œuvre de leurs engagements pour le soutien de

leurs collaborateurs et la déclinaison de leurs enjeux RH/RSE.

Dans ce contexte, *Guillaume Fichefeux*, directeur commercial et marketing de Bien Être à la Carte évoque le lancement d'une nouvelle offre de programme de conciergerie d'entreprise, intégrant le handicap dans l'entreprise.

En quoi consiste la conciergerie citoyenne?

Guillaume FICHEFEUX: Nous avons adhéré en mai dernier avec enthousiasme au label « Merci Oscar! » créé par le Gesat, réseau national du secteur protégé et adapté. La « conciergerie citoyenne » propose un dispositif innovant associant le secteur protégé qui assure le service avec une personne en situation de handicap, et un professionnel de la conciergerie d'entreprise pour

les moyens, la gestion des prestataires et le soutien du concierge. Nous nous engageons aussi à associer à nos prestations chaque fois que cela est possible (coiffeur, blanchisserie, livraison de paniers bios..) les ESAT (établissement d'aide et de service par le travail) et les entreprises adaptées. Ce dispositif innovant s'inscrit dans la politique handicap de l'entreprise (réduction de la contribution Agefiph, sensibilisation des salariés au handicap, participation à la professionnalisation du secteur protégé et adapté et au développement de nouvelles filières métier sur les prestations que nous apportons à nos clients).

Pensez-vous que la conciergerie citoyenne contribue à apporter une vision différente du handicap au sein de l'entreprise ?

G.F.: La conciergerie répond classiquement aux enjeux d'attractivité RH des entreprises et de valorisation de leur « marque employeur ». « La conciergerie citoyenne » répond à cet objectif en lui associant celui de l'engagement citoyen de l'employeur en permettant l'intégration par le travail d'une personne en situation de handicap. Le service que nous assurons au quotidien repose en très grande partie sur la relation que nous entretenons avec les collaborateurs de nos clients et dans ce domaine, les personnes en situation de handicap ont souvent développé de vraies qualités relationnelles. Par ce type de programme, nous contribuons donc modestement à renforcer la dynamique humaine de l'entreprise.

SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

LA VOITURE PRÉSIDENTIELLE AU CŒUR DE L'INSERTION

'histoire commence par une volonté simple et naturelle : celle de parents d'enfants handicapés déficients intellectuels de l'Adapei, l'Association départementale des amis et parents des personnes handicapées mentales du Pays de Montbéliard, (Doubs), soucieux

0008

Le système « Stop and Start » de la DS5 hybride présenté à Yannick BEZARD, directeur des achats du groupe PSA.

de trouver un avenir professionnel à leurs enfants. En 1967, un premier atelier accueillant des personnes handicapées déficients intellectuels voit le jour.

Les Ateliers Spécialisés Technoland (AST), situés à proximité du site de PSA Peugeot Citroën de Sochaux deviennent, au fil des ans, le fournisseur attitré du constructeur automobile, regroupant, à la fois, une entreprise adaptée de 158 salariés et un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) de 296 personnes.

En plus de quarante ans, la structure associative s'est adaptée aux demandes du marché tout en permettant aux personnes déficientes intellectuelles de s'insérer professionnellement.

Depuis un an, la voiture présidentielle (une Citroën DS5 hybride) est fabriquée avec des pièces livrées par les Ateliers Spécialisés Technoland où sont soustraitées une trentaine d'opérations de montage, câblage, assemblage, soudage. « Pour pallier les difficultés des travailleurs et notamment de ceux qui ne savent pas lire, nous avons inventé un langage imagé « facile à comprendre » permettant de traduire des tâches relativement complexes. Nous utilisons également des vidéos pour enseigner les techniques d'assemblage de façon ludique. Au total, trois pièces seulement sur un million sont mauvaises, une performance! » souligne Daniel Hauger, directeur des

Les AST ont permis, au fil des années, à quarante travailleurs d'intégrer le groupe PSA Peugeot Citroën, se positionnant comme un acteur clé d'intégration vers le milieu ordinaire.

Une réalité qui prouve, s'il le fallait encore, que les personnes déficientes intellectuelles, grâce à une formation adaptée, acquièrent des compétences reconnues et s'intègrent dans notre société.



COUP DE CHAPEAU A «MERCI OSCAR!» LE LABEL INNOVANT DU GESAT

L'idée est originale : Le réseau Gesat a créé une conciergerie labellisée « Merci Oscar ! », dans le but d'associer des services à des travailleurs d'établissements et services d'aide par le travail (Esat), et d'Entreprises adaptées (EA) aussi bien sur l'accueil physique que sur des prestations de service. Aujourd'hui, quatre professionnels de la conciergerie : Bien Etre à la carte, CCSP, Circles et Yes we can proposent ce nouveau service aux entreprises.

La société Henkel a été la première entreprise à tester ce nouveau concept.

Damase Ghesquieres, responsable achats de l'entreprise Henkel témoigne :

« Nous avions une conciergerie depuis 10 ans lorsque nous avons décidé de changer pour un service avec une forte valeur ajoutée .



Nous avons réalisé une communication interne auprès des salariés pour informer de ce nouveau type de conciergerie, des services qui vont de la blanchisserie au lavage d'autos.

Le bilan que je peux faire est que la qualité de service est bonne et Daniel, notre concierge qui vient d'un Esat, est heureux d'être présent dans l'entreprise.

Même si la mise en place demande plus de temps, c'est une initiative qui va dans le sens de notre engagement d'entreprise. Avec un service de qualité, nous contribuons à l'insertion d'une personne handicapée.»

Contact: www.reseau-gesat.com

· LE CAFAU : UN TREMPLIN VERS L'ENTREPRISE

Le Centre d'accompagnement et de formation à l'activité utile accompagne le handicap psychique ou mental vers le milieu ordinaire de travail.



Mickael, salarié chez SANOFI.

itué au nord de Compiègne, le CAFAU a été créé en 2004 par l'association Un Autre Regard. Ce centre accompagne les personnes en situation de handicap mental ou psychique venant d'ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) qui souhaitent intégrer le milieu ordinaire de travail. Tremplin vers l'entreprise, le CAFAU permet aussi de revenir en milieu protégé si l'autonomie de la personne n'est pas suffisante.

« Notre particularité, explique Frédéric Karinthi, secrétaire général de l'association Un Autre Regard, est de proposer aux personnes handicapées une activité professionnelle adaptée associée à une formation continue spécialisée et un accompagnement médico-social. Nous aidons à anticiper les problèmes dans l'entreprise et à garder une dynamique d'emploi sur du long terme. »

Frédéric Karinthi précise qu' « une période probatoire de stage peut aboutir à la signature d'un contrat de travail lorsque tout se passe bien. Ce contrat est associé à un suivi minimum hebdomadaire pour l'employé et mensuel pour l'entreprise. Le

CAFAU intervient alors aussi souvent et aussi longtemps qu'il le faut ».

En permanence, le CAFAU recherche des entreprises qui s'engagent dans une démarche d'intégration sur du long terme. L'une d'entre elles, Sanofi, est un exemple de réussite. Alain Raulo, directeur des ressources humaines du site SANOFI à Compiègne, témoigne de cette volonté.

Comment est venue au groupe Sanofi l'idée d'insérer des personnes en situation de handicap mental ?

Alain Raulo: A la suite de notre première visite au CAFAU, nous avons réfléchi, au niveau du Comité de direction, à la possibilité d'intégrer deux résidents en mettant en place un parcours d'intégration sur deux ans.

Le premier poste a été proposé à Mickael, 30 ans, qui a été intégré dans notre unité de conditionnement. Certaines tâches peuvent s'avérer répétitives et lassantes pour beaucoup de salariés, mais dans lesquelles Mickael a montré beaucoup d'application.

Un travail et un salaire lui ont permis d'acquérir l'autonomie nécessaire pour se loger seul et passer son permis de conduire. La métamorphose est spectaculaire! Mickael me disait encore dernièrement qu'avant, son père s'occupait de lui, aujourd'hui c'est lui qui s'en occupe.

Le second salarié, Bernard, âgé de 50 ans, travaille au sein de l'équipe environnement de Sanofi. Pour suivre sa formation de cariste chez nous, il devait prendre le train. Les premiers temps, il était accompagné. La première fois qu'il a pu prendre le train seul, cela a été pour lui un sujet de grande fierté dont il parle régulièrement avec ses collègues.

Quel bilan faites-vous aujourd'hui?

A. R.: A l'époque, ce projet d'insérer des personnes porteuses de handicap mental n'était pas gagné. Nous avons dû le défendre et en démontrer l'efficacité. Aujourd'hui, notre direction générale est non seulement convaincue de son intérêt mais en est très fière. Cette réussite repose sur la volonté de l'entreprise, de l'appui de sa mission handicap et du soutien indéfectible du CAFAU.

Dès que cela est possible, et notamment dans le cadre de mes fonctions de vice-président de l'ANDRH de l'Oise, je milite pour que ce type d'intégration se fasse plus facilement auprès des entreprises. Je l'ai proposé à l'entreprise Sodexo, qui s'occupe chez nous de la restauration. Elle a engagé dans son effectif une personne porteuse d'un handicap mental.



Alain Raulo, DRH du site Sanofi à Compiègne.

Ye milite pour que ce type d'intégration se fasse plus facilement .
 Y

LOGICA -CGI: UNE ENTREPRISE QUI SE MOBILISE

Logica, qui fait maintenant partie de CGI, est un leader en technologies de l'information et services aux entreprises dont la raison d'être est d'aider ses clients à atteindre leurs objectifs. Avec 72 000 professionnels dans plus de 40 pays, le groupe se positionne au sixième rang mondial des entreprises de son secteur.

Performance et handicap sont associés pour lutter contre certaines idées reçues et changer le regard sur le handicap dans la vie professionnelle. C'est dans cet état d'esprit que l'entreprise a soutenu deux événements, le Free Handi'se Trophy, raid inter-entreprise, et la traversée à la nage de Philippe Croizon et Arnaud Chassery.

Thierry Zoumara, Directeur de la Mission Emploi Handicap fait le bilan de l'année écoulée :

Free Handi'se Trophy

C'est une course inter-entreprises qui permet de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au handicap.

L'originalité consiste à partager des efforts comme le ferait n'importe quelle équipe projet. Avec cette particularité que l'équipe soit composée à 50% de salariés en situation de handicap. Quatre collaborateurs de l'entreprise se sont portés volontaires pour concourir en équipe. On peut comprendre pourquoi ils sont si fiers de représenter leur société et pourquoi nous les soutenons. Free Handi'se Trophy permet de vivre concrètement une expérience qui montre ce que doit être l'intégration en entreprise. A chacun son histoire, ses aptitudes, l'essentiel étant de réaliser un objectif ensemble. Le Free Handi'se Trophy est une aventure simplement humaine.

La traversée de Philippe Croizon

L'histoire que Philippe Croizon nous a lui-même racontée est exceptionnelle. A la suite d'une électrocution, il est



Thierry Zoumara, Directeur de la Mission Emploi Handicap (MEH).

amputé des quatre membres. Il décide alors un jour de réaliser un projet extraordinaire : la traversée de la Manche à la nage.

Il rencontre Arnaud Chassery, sportif aguerri, qui l'aide à s'entraîner comme un sportif de haut niveau et l'accompagne pendant la traversée.

En 2010, après deux ans d'entraînement intensif, Philippe Croizon parvient à réaliser ce qu'aucune personne handicapée n'avait réussi avant lui, la traversée de la Manche à la nage.

En mai dernier, il se lance un nouveau défi : relier à la nage les cinq continents. En soutenant Philippe Croizon dans cette nouvelle aventure, nous souhaitons

be brilliant together

faire avancer la cause du handicap en favorisant un changement du regard que les salariés (y compris les salariés handicapés eux-mêmes) portent sur les contraintes liés à leur handicap.

Une action de recrutement innovante

Parallèlement à ces deux événements, nous avons mis en place un dispositif de formation en collaboration avec l'Agefiph et Pôle emploi visant à former et recruter une dizaine de demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Nous les formons au métier de développeur nouvelle technologie Java JEE, une formation homologuée Bac+3 et reconnue par l'Etat et spécifique à notre secteur d'activité. Nous les engagerons en contrat de professionnalisation pour les recruter ensuite en CDI. Au total, ce sont dix personnes qui ont commencé leur formation en juillet dernier.

Une première phase de formation de quatre mois en centre de formation, puis dans un deuxième temps, pendant une année, en alternance une semaine par mois en formation. Le dispositif a concerné une dizaine de sites (Paris, Bordeaux, Lille, Amiens, Strasbourg, Valbonne, Lyon, Grenoble et Toulouse). C'est un projet qui a véritablement pu voir le jour grâce à la mobilisation des chargés de recrutement sur le terrain, et des managers très impliqués.



Logica is now part of CGI.

DAMIEN ABAD:

LA DIVERSITÉ AU CŒUR DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE



⇒ BIO

- Major Sciences Po Bordeaux
- Diplômé de Sciences Po Paris
- 2006 : Chargé d'études sur les questions budgétaires et fiscales au groupe UDF puis au groupe Nouveau Centre
- 2008 /2010 : Président fondateur des Jeunes Centristes, mouvement jeune rattaché au Nouveau Centre
- 2010 : Secrétaire général adjoint du Nouveau Centre
- depuis 2010 : Conseiller régional Rhône-Alpes
- juin 2009 -juin 2012 : Député européen
- 2012 : Député (UMP) à l'Assemblée nationale

Damien Abad, élu en juin dernier député à l'Assemblée nationale, revient sur son parcours et nous parle de sa vision du handicap. Il est lui-même atteint d'une maladie rare qui bloque l'articulation des coudes et des genoux : l'arthrogrypose.

Comment est venu votre engagement politique?

Damien ABAD: Au début, je n'avais pas d'engagement particulier et je préférais le débat d'idées à la logique partisane. J'ai décidé de m'engager pour la présidentielle de 2007 au centre droit, j'avais alors 26 ans.

Comment avez-vous concilié vos études et votre handicap?

D. A. : Mes parents se sont vus refuser une première fois l'accès à l'école maternelle.

Puis, j'ai suivi un cursus normal. Au collège, j'avais trois amis qui se relayaient, à

Il faut que les personnes handicapées se sentent valorisées et le travail reste quelque chose de fondamental.

tour de rôle, pour me porter et ouvrir mon cartable. Une entraide indispensable mais qui ne devait pas se transformer en dépendance! Je faisais très attention.

Lorsque je suis arrivé de Bordeaux pour intégrer Sciences Po Paris, il a fallu que je me fasse une place tout seul car il y avait en plus la barrière sociale, les codes qu'il fallait que j'apprenne. En politique, comme dans la vie, j'ai toujours eu l'habitude de me battre et de donner le meilleur de moi-même! J'étais persuadé que l'on reconnaîtrait mes capacités par le travail.

Quel souvenir gardez-vous de votre campagne législative ?

D. A.: Une campagne de terrain très dure, très difficile... J'allais partout, aux kermesses, aux cérémonies, je faisais du porte à porte. A la fin, j'avais un taux de notoriété d'une personne sur deux qui me connaissait. L'élection législative est un véritable marathon avec un sprint à la fin!

Comment vivez-vous le fait d'incarner un symbole de la diversité ?

D. A. : Je ne veux pas devenir une icône ! Mon combat est le combat de tous pour les personnes handicapées et pas des personnes handicapées contre tous ! De la même façon, j'entends que les députés valides puissent représenter les personnes handicapées.

J'ai bien conscience que ma présence à l'Assemblée nationale a une valeur d'exemple étant, je crois dans la Ve République, le premier député handicapé. Ce qui reste encore une exception en France et sera, je l'espère, banalisé au sens fort du terme! Au Parlement européen où siègent des députés handicapés,

tout y est accessible avec des voiturettes pour se déplacer.

Contrairement

aux pays scandinaves, qui s'impliquent de façon plus personnelle, la France segmente, met les personnes handicapées dans des établissements à part. On parle beaucoup de la diversité, de la parité hommes-femmes, mais pas assez du handicap!

L'erreur en France est de traiter le handicap au travers d'une loi. On devrait y penser tout le temps car le handicap peut survenir à chaque instant!

Que préconisez-vous en termes d'insertion professionnelle ?

D. A.: Il faut que les personnes handicapées se sentent valorisées et le travail reste quelque chose de fondamental. Etre sans emploi lorsque ce n'est pas choisi peut générer des drames. Nous avons des efforts à faire! Moi-même, j'ai fait imprimer des tracts dans une imprimerie qui fait travailler des personnes handicapées dans l'Ain.

Il faut engager des partenariats publicprivé, que les entreprises subventionnent des projets, qu'elles fassent des actions de communication. On ne s'en sortira pas uniquement avec l'argent public! C'est une éthique d'agir, créer des initiatives positives, utiles, surtout en période de crise où chacun se replie sur sa sphère privée.



Chez Pénélope, les différences font la force.

Pénélope Agency un Groupe handi-accueillant :

- Une infrastructure sensibilisée qui prend en compte les situations de handicap.
- Une chargée de mission handicap à l'écoute des hôtes (ses) pour un épanouissement professionnel.
- Des modules de formation gratuits pour évoluer (anglais via le e-learning).
- Des possibilités d'évolution au sein du groupe Pénélope Agency

Pour plus de renseignements,

Contactez-nous: 01 47 68 69 54 - mission-handicap@penelope.fr Pénélope - 52 rue Taitbout - 75009 Paris



Egalité H/F - Handicap Origines - Seniors...



Dive Sité for Constant de la consta



out simplement!

Fondation TF1, Mission Actions Handicap, comité Diversité, accord Seniors, Charte de la diversité, label Diversité, accord Mixité des origines et accord Égalité H/F... Le groupe TF1 mène une politique ambitieuse en matière d'égalité de traitement et de non discrimination sur les 18 motifs définis par la loi. "Parce que l'on s'adresse à la France entière, toutes les cultures, toutes les origines et toutes les différences sont une source de richesse pour l'Entreprise."

