

# LE CHEMIN VERS L'INSERTION

L'ACTUALITÉ DU HANDICAP  
ET DE L'EMPLOI

SEPT / NOV 2017



ENTRETIEN  
AVEC SOPHIE CLUZEL,  
SECRÉTAIRE D'ÉTAT  
AUX PERSONNES HANDICAPÉES

EMMANUEL MACRON :  
VERS UN IV<sup>E</sup> PLAN AUTISME

INSERTION  
AU MARTIGNY BOUTIQUE HOTEL

## ENTRETIEN

Rencontre avec Sophie CLUZEL.  
P.3

## FOCUS

L'APEI de la Boucle de la Seine expose en Allemagne.  
P.4

## ACTUALITÉ

Emmanuel MACRON : vers un IV<sup>e</sup> plan autisme.  
P.5

Guiraud HARPEY : « voter me rend adulte ». p.5

## DOSSIER

La parole à Albert PRÉVOS.  
P.6

## INSERTION

Le Martigny Boutique-Hôtel : de l'utopie à la réalité.  
P.8

## RECRUTEMENT

Michelin : une entreprise handi-accueillante.  
P.9

## ENTREPRISE

Les Supermarchés du Groupe Auchan démarrent leur 6<sup>ème</sup> accord handicap.  
P.10

HSBC France : des offres ouvertes à tous.  
P.11

## SPORT

BNP PARIBAS défend la candidature de Paris aux Jeux olympiques de 2024.  
P.12

Tennis fauteuil à Roland-Garros : opération de sensibilisation réussie.  
P.13

## ASSOCIATION

"Maisons partagées" : vivre la fragilité autrement.  
P.14

# ÉDITO



Pour ce numéro de rentrée, Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, en charge des personnes handicapées, prend la parole.

Mère d'une enfant trisomique et engagée ces dernières années dans le domaine associatif, elle nous explique la politique handicap qu'elle entend mener.

La thématique de ce numéro traite de la déficience intellectuelle, un handicap dont on parle peu dans la sphère professionnelle et dans les médias.

À l'occasion des élections présidentielles, nous avons rencontré Guiraud Harpey, travaillant dans un établissement de travail protégé et par ailleurs féru de politique. S'il a eu la chance de voter, d'autres ne le peuvent toujours pas. Sur avis du juge, des personnes handicapées sous tutelle peuvent se voir refuser le droit de vote. Une situation qu'analyse ici Albert Prévos,

président du Conseil français des personnes handicapées pour les questions européennes.

Nous abordons aussi dans nos pages la question du travail, un sujet central dans la vie de chacun, et a fortiori, des personnes handicapées en quête d'autonomie. Beaucoup d'entreprises ont compris le rôle essentiel qu'elles pouvaient jouer dans l'insertion et témoignent ici de leurs actions.

Vous découvrirez, ici, une expérience inédite : un hôtel-restaurant, le Martigny Boutique-Hôtel situé dans le Valais en Suisse qui emploie trente personnes ayant une déficience intellectuelle. Dans cet établissement classé trois étoiles, les tâches ont été adaptées pour un service parfait.

On constate en France une disparité dans le traitement des différents handicaps. Concernant l'autisme, une concertation préalable au IV<sup>e</sup> plan autisme a été lancée en juillet dernier à l'Élysée, par le président Emmanuel Macron en présence de quatre ministres. Une réflexion commune sur le diagnostic, la prise en charge et la recherche. Une première étape vers un plan d'action et une reconnaissance.

Construire davantage de structures d'accueil, favoriser l'inclusion, développer la recherche, créer des emplois adaptés.

Un défi ambitieux à la hauteur d'un idéal : le droit pour tout un chacun d'apprendre, de travailler à la mesure de ses capacités et de se sentir appartenir à une même communauté, sans distinction aucune.

Je vous souhaite à tous une très bonne rentrée.

Bonne lecture,

Cécile Tardieu-Guelfucci

Directrice de publication et de rédaction

## LE CHEMIN VERS L'INSERTION

6, rue Paul Escudier - 75009 Paris  
tél. : 01 44 63 96 16  
mail : contact@chemin-insertion.com  
www.chemin-insertion.com



Directrice de publication et de rédaction :  
Cécile Tardieu-Guelfucci  
Rédactrice : Victoire Stuart  
Secrétaire de rédaction : Bernard Joo  
Conception & réalisation : Thierry Chovanec

Chemin N°18  
Septembre / Novembre 2017

Photo de couv. : © Chemin vers l'insertion  
éditeur : sarl Tardieu communication  
ISSN 2257-7289

Dépot légal à parution

Imprimeur : ESTIMPRIM - Montbeliard

Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.

Publication gratuite  
Ne pas jeter sur la voie publique

Toute reproduction d'articles ou photos sans le consentement de l'éditeur est interdite.

### LA PAROLE À : LUC GATEAU, PRÉSIDENT DE L'UNAPEI

#### POUR UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE ET SOLIDAIRE

Faute de prise en compte de leurs besoins par la société, les personnes handicapées intellectuelles ont souvent plus de difficultés que les autres à apprendre, comprendre et communiquer. Pourtant si elles sont bien accompagnées, elles sont capables de prendre des décisions éclairées et d'exprimer leurs opinions. L'Unapei encourage l'ensemble des acteurs politiques, mais également les entreprises des secteurs public et privé à systématiquement faire la démarche de s'adresser aux personnes handicapées intellectuelles, en transcrivant leurs messages en langage Facile à Lire et à Comprendre (FALC). Cette méthode, mise au point en 2009, avec le soutien de la Commission européenne, définit les règles pour rendre les informations écrites, électroniques et audiovisuelles accessibles aux personnes avec un handicap intellectuel. Ne laissons pas les personnes handicapées intellectuelles en marge. La plupart d'entre elles, quelle que soit la nature de leur handicap, souhaitent voir leur choix respecté et leur différence acceptée. L'Unapei vous invite dès à présent, à construire une société inclusive et solidaire, garante que toute personne, quelle que soit sa singularité, puisse effectivement participer à la vie démocratique de notre pays.



## SOPHIE CLUZEL :

« JE VEUX AIDER LES PERSONNES À CIRCULER LIBREMENT DANS LA CITÉ »

*Autisme, scolarité des élèves handicapés et emploi, la secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des personnes handicapées nous présente sa feuille de route.*

**Votre secrétariat d'État dépend désormais du Premier ministre. Quel est l'impact de ce rattachement ?**

**Sophie CLUZEL :** Cela démontre que le gouvernement a une véritable politique concernant le handicap et qu'il n'est plus lié au ministère de la santé comme ce fut le cas auparavant. L'emploi et l'éducation des personnes handicapées sont des questions qui irriguent désormais les politiques publiques dans tous les ministères.

**50 000 contrats aidés d'auxiliaires de vie (AVS) pour l'accompagnement des enfants handicapés et 30 000 contrats d'AESH<sup>1</sup> sont prévus pour la rentrée. Comment pensez-vous faire évoluer le statut des AVS qui n'est pas pérenne ?**

**S. C. :** L'AVS était jusqu'à présent une fonction. Depuis peu, c'est un nouveau métier avec un diplôme d'État d'accompagnant d'élève handicapé. Dès que la rentrée sera faite, avec le ministre de l'Éducation nationale, nous allons lancer la rénovation de ce statut. Il faut faire monter la professionnalisation des accompagnants et proposer un contrat de 35 heures pour assurer une pérennité.

**Une concertation en vue du IV<sup>e</sup> plan autisme a été lancée en juillet dernier à l'Élysée. Comment allez-vous procéder ?**

**S. C. :** Nous allons travailler à partir des territoires avec les services d'accompagnement à l'emploi, les associations, les professionnels de santé, les rectorats, les conseils départementaux sur l'accès à l'éducation, l'emploi, la culture et la recherche. Nous devons aussi progresser dans le dépistage en formant les professionnels.

**Y a-t-il une spécificité française concernant le handicap ?**

**S. C. :** Nous avons en France une culture médico-sociale très ancrée. Dans d'autres pays, on assiste à un mouvement qui va vers une désinstitutionnalisation du handicap. Il faut à présent aider les

associations à accompagner les personnes vers l'extérieur, leur donner davantage d'autonomie. Ma feuille de route est d'aider les personnes à circuler librement dans la cité selon leur choix de vie. Peu importe le handicap, qu'il soit physique, psychique ou mental.

**En matière d'insertion professionnelle, quels conseils donneriez-vous aux entreprises ?**

**S. C. :** Il faut faire du handi-profilage, ne plus être dans une logique d'offre et d'emploi, mais dans une diffusion de compétences. Adapter le poste de travail ne suffit pas, sinon on va à l'échec. Il faut travailler sur l'accompagnement. C'est le système du travail accompagné, le « Job coaching » qui dans les pays anglo-saxons existe depuis très longtemps. En Irlande, par exemple, depuis longtemps, les personnes trisomiques sont scolarisées à l'école et travaillent dans le milieu ordinaire. Des « Job coaching » sont en charge d'adapter les tâches, de les rendre autonomes avec des consignes de pictogrammes. C'est un travail long mais efficace.

**Comment sortir de l'idée qu'en France, il faut être dans la norme ?**

**S. C. :** Ne pas être dans la norme est perçu comme une catastrophe. Je préfère par exemple parler de « différence intellectuelle » plutôt que de « déficience intellectuelle » comme l'on dit au Canada. On voit bien comment les mots sont importants et peuvent transformer le regard.

**L'AGEFIPH est confronté à la baisse de ses ressources. Quelle sera votre action ?**

**S. C. :** Il y a une mission du gouvernement qui est en cours sur le dispositif AGEFIPH<sup>2</sup> pour les entreprises et le FIFPH<sup>3</sup> pour le public. Il y a, d'une part, une baisse de contributions, ce qui est une bonne nouvelle car cela veut dire que les entreprises se rapprochent de leur quota, mais, paradoxalement,



Sophie Cluzel.

il faut de l'argent pour maintenir et faire progresser les personnes dans l'emploi. Il faudra se mettre autour de la table avec les entreprises et repenser ce dispositif.

**Enfin, quel conseil donneriez-vous à des parents confrontés à l'arrivée du handicap ?**

**S. C. :** Ce serait de dire aux familles de ne pas créer d'association supplémentaire, car il en existe déjà beaucoup. Collectivement, on est plus fort. Je me souviens d'un député à l'époque qui me disait : « Vous les familles, à chaque naissance, vous créez une association. Comment voulez-vous que l'on puisse vous écouter ? ». Je pense qu'il faut s'unir pour être plus fort et rétablir la confiance entre les institutions et les associations.

(1) AESH : accompagnant d'élève en situation de handicap.

(2) AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

(3) FIFPH : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

## L'APEI DE LA BOUCLE DE LA SEINE EXPOSE EN ALLEMAGNE

*Le maire de Frankenthal a exposé des œuvres réalisées par des résidents de plusieurs établissements de l'APEI de la boucle de la Seine, dans le département des Hauts-de-Seine.*

L'association APEI de la Boucle de la Seine, située à Colombes, a pour objectif d'aider à l'insertion et à l'intégration des personnes handicapées mentales et propose des ateliers artistiques aux résidents.

Une exposition a vu le jour en avril dernier dans la ville du maire de Frankenthal, une ville allemande de Rhénanie-Palatinat. « Cet intérêt que Monsieur Hebich, le maire de Frankenthal, a porté sur le travail de nos usagers au travers des œuvres exposées à Colombes a abouti à l'organisation d'un vernissage dans la ville de Frankenthal », a expliqué Élisabeth Lammers, administratrice de l'APEI 92. « Nous avons été merveilleusement reçues », se souvient-elle, impressionnée par la visite d'un ESAT faisant travailler 260 adultes handicapés et par une exposition de dessins et de tableaux réalisés par ces personnes. « Nos artistes ont du talent, c'est très positif », dit-elle.

L'affiche de l'exposition représentait l'œuvre de l'un des travailleurs de l'ESAT des Cerisiers. Une consécration pour Jessy Rolance, qui assure au quotidien le poste de jardinier à l'Esat. C'est son tableau qui a été choisi pour être offert au Maire.

« C'est extraordinaire. Je ne m'y attendais pas, c'est une fierté. Grâce à mon travail, cela a abouti. C'est exceptionnel. Si cela pouvait continuer comme cela, que l'on me propose de m'en acheter un ! », dit-il avec enthousiasme. « J'espère que cela continuera comme ça. Le mieux serait dans un musée, pas forcément au Louvre ! »

Un seul regret pour Jessy : celui de ne pas avoir pu rencontrer le maire. Mais il y a une consolation, celle de savoir que son œuvre est exposée dans son bureau. « Quand j'ai réalisé mon tableau, je ne pensais pas que cela allait intéresser quelqu'un. On ne se doute pas que j'ai pu faire cela en étant handicapé. Ce qui m'aurait fait le plus plaisir, c'est de lui offrir mon œuvre en main propre pour qu'il voie qui je suis », regrette-t-il.

Le maire de Frankenthal, père de deux enfants autistes, gardera sans aucun doute le tableau qui lui a été offert comme témoignage d'une reconnaissance qu'il a su donner aux personnes handicapées mentales. Et la marque d'une amitié scellée entre les deux villes en France et en Allemagne.



Affiche de l'exposition en Allemagne.

**agefiph**  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

# **AGEFIPH2017**  
ACTIVATEUR DE PROGRÈS HUMAIN  
1987-2017

INCLUSION

MAINTIEN DANS  
L'EMPLOI

30 ANS  
DE  
L'AGEFIPH

PERFORMANCE

PROXIMITÉ

COMPENSATION  
DU HANDICAP

MOBILISATION  
DU MONDE ÉCONOMIQUE

Faire connaître un employeur  
référént qui pourrait être  
sollicité en cas d'embauche  
pour d'autres employeurs

Pour en savoir plus  
Découvrez le Plan Stratégique :  
[www.agefiph.fr/A-propos-de-l-Agefiph](http://www.agefiph.fr/A-propos-de-l-Agefiph)



## EMMANUEL MACRON : VERS UN IV<sup>E</sup> PLAN AUTISME

*L'Élysée a lancé, en juillet dernier, la concertation préalable à l'annonce du IV<sup>e</sup> plan autisme.*

Chaque année, 8 000 enfants naissent avec ce syndrome qui se caractérise par un trouble du développement et de grandes difficultés à communiquer et à appréhender le monde. La concertation a pour objectif, d'ici la fin de l'année, de mettre en place des mesures pour améliorer le diagnostic et la prise en charge des autistes. Quatre ministres réunis ce jour-là, Sophie Cluzel (Secrétaire d'état aux Personnes Handicapées), Agnès Buzyn (Ministre de la Santé), Jean-Michel Blanquer (Ministre de l'Éducation nationale) et Frédérique Vidal (Ministre de l'Enseignement supérieur) ont témoigné de leur volonté de coordonner leurs actions. Parmi les invités, les associations représentant les personnes autistes et les professionnels de santé étaient venues nombreuses.

### DES ENFANTS AUTISTES AU CŒUR DE L'ÉVÉNEMENT

Un groupe de jeunes enfants atteints d'autisme a été invité à l'Élysée par Emmanuel et Brigitte Macron pour une visite privée. Prenant par la

main un enfant, le Président et son épouse leur ont raconté l'histoire du lieu. Un symbole fort au cœur du palais présidentiel. Après sa visite, Emmanuel Macron a rejoint l'Assemblée pour son discours de clôture. « *Comme me l'ont dit les jeunes aujourd'hui : notre problème, c'est que notre handicap ne se voit pas. Et quand on les fait parler, ils racontent leur souffrance à l'école, les moqueries.*

*Il y a une urgence à agir », a-t-il dit, tout en reconnaissant que ces combats nécessitent du long terme. Il a ajouté : « Je me méfie des plans qui sont souvent homogènes. La vingtaine de jeunes avec qui j'étais suffit à montrer qu'il n'y a aucune homogénéité ; sur le plan du langage, du comportement, ils sont tous différents ! »*

### UNE URGENCE À AGIR

Le plan autisme touche toutes les dominantes de la vie quotidienne des personnes. Ce plan est piloté en interministérialité par Sophie Cluzel

avec l'avantage d'être rattaché au Premier ministre. Les six mois à venir, de nombreuses réunions préparatoires se dérouleront dans toute la France avec pour objectif de faire participer les associations, leurs familles, les collectivités territoriales et de repérer les actions à mettre en place. De ce travail collectif naîtra le IV<sup>e</sup> plan. Pour Emmanuel Macron, « *Il s'agit là d'un défi de civilisation à relever. Et c'est dans cette maison (NDLR : l'Élysée) que cela doit se faire.*



Emmanuel Macron rencontre les représentants d'associations.

## GUIRAUD HARPEY : « VOTER ME REND ADULTE »



Guiraud Harpey au bureau de vote en 2017.

*Guiraud Harpey est passionné de politique. Depuis 1998, il travaille à Colombes, dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), accueillant des personnes ayant une déficience intellectuelle.*

Si le travail est un élément épanouissant et équilibrant dans sa vie, la politique est l'une des passions de Guiraud Harpey. Et le vote reste aux yeux de ce quadragénaire un acte essentiel : « *Le vote me rend responsable, car parfois je ne me sens pas adulte !* »

Guiraud a suivi tous les meetings à la télévision pendant la dernière campagne présidentielle.

Il a ses propres critères de choix et des attentes précises : « *Je veux que le président soit gentil et qu'il nous comprenne, nous les personnes handicapées !* » dit-il. Et il rajoute avec le sourire « *J'aimerais le rencontrer, lui parler pour mieux le connaître.* »

Ce qu'il repère en premier, lorsqu'il voit un candidat, c'est la personnalité qui s'en dégage, ce qu'il ressent. Les mots sont clairs et francs. « *J'aime la voix du nouveau président, parce qu'elle est énergique. Mais on n'a pas assez parlé du handicap pendant la campagne, c'est dommage,* » regrette-t-il.

Si Guiraud entend décider seul du choix de son candidat, son ESAT lui a remis une brochure facile à comprendre pour se préparer à l'élection

présidentielle. Guiraud est éclectique. Avec sa famille, il a toujours voyagé à l'étranger. Il aime Mozart, Vivaldi, Bach... qu'il écoute souvent avec sa mère. Sensible, il sent que cette musique l'apaise et lui fait du bien. Il parle aussi de la visite dans les églises qu'il affectionne. C'est à Notre Dame de Paris, qu'il visite régulièrement, qu'il aime se retrouver. « *Je me sens protégé* » dit-il.

Son handicap, il l'a apprivoisé même si parfois la vie au quotidien lui rappelle que tout n'est pas facile. Le bruit de la ville apporte son lot d'angoisses, de crainte qu'il essaie de fuir par la musique et la solitude. Dans les transports, Guiraud se plaint des difficultés qu'il éprouve lorsqu'il doit changer de chemin. Vers qui se tourner pour trouver les bonnes informations en cas d'interruption du trajet habituel ? « *Les plans de métro ne sont pas compréhensibles et je me perds,* » dit-il, conscient de ses difficultés.

Depuis son enfance, Guiraud a dû s'insérer dans le milieu scolaire et professionnel. Son autonomie, il l'a trouvée en vivant dans un foyer pendant quatre ans. Puis, il a préféré quitter la vie communautaire pour retourner vivre chez ses parents. Entre désir d'autonomie et quête de sécurité affective, Guiraud entend que l'on respecte ses choix et ses besoins. Une évidence pour ses parents qui l'accompagnent dans ses décisions et l'entourent avec bienveillance.

## LA PAROLE À ALBERT PRÉVOS : " L'EXCLUSION DU DROIT DE VOTE EST TOUJOURS VÉCUE COMME STIGMATISANTE. "

*Depuis 2009, les personnes sous tutelle, en majorité des personnes handicapées mentales, ont le droit de vote sauf avis contraire du juge. Pour le Comité des droits des personnes handicapées, restreindre le droit de vote en raison d'un handicap constitue une discrimination directe.*

*Entretien avec Albert Prévos, président du Conseil français des personnes handicapées pour les questions européennes.*

En France, 350 000 personnes sous tutelle, en majorité des personnes handicapées mentales, ont le droit de vote sauf avis contraire du juge. Sur la base d'un dossier médical, ce dernier peut interdire le droit de vote à la personne sous tutelle. Une situation jugée discriminante par beaucoup d'associations compte tenu du fait que l'attribut le plus emblématique de la citoyenneté est le droit de vote.

### **Quelle est l'action du CFHE\* à Bruxelles et en France ?**

**Albert PREVOS :** Le Conseil français des personnes handicapées pour les questions européennes (CFHE) a été créé par huit associations représentatives des personnes handicapées il y a 20 ans. Il en réunit aujourd'hui plus de quarante.

Son objectif est de faire valoir les points de vue et de représenter les intérêts des personnes handicapées françaises auprès des institutions européennes, Commission, Parlement, Forum européen et de veiller à une bonne transposition des dispositions législatives européennes dans notre législation. Il s'efforce de faire connaître et de développer en France la stratégie européenne en matière de handicap, qui repose pour l'essentiel sur l'application de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, et les bonnes pratiques observées dans les autres pays.

### **Comment se situe notre pays par rapport aux autres pays européens ?**

**A. P. :** Ce n'est pas simple de situer les pays les uns par rapport aux autres. Ils ont tous des points forts et des zones de faiblesse. La loi du 11 février 2005 a certainement contribué à replacer la France dans un élan positif, avec ses deux piliers de la compensation et de l'accessibilité. Mais, s'il s'agit de comparer les approches, notre pays est resté plutôt en retrait par rapport au mouvement de « l'indépendant living », reposant sur l'autonomie de la personne, qui s'est développé en Europe. Surtout en Europe du Nord, à partir d'initiatives nées aux États-Unis dans les années 70.

### **Quelle est la raison de cette position en retrait ?**

**A. P. :** Sans doute le fait que, dans notre pays, le soutien aux personnes handicapées ait été laissé à l'initiative d'associations

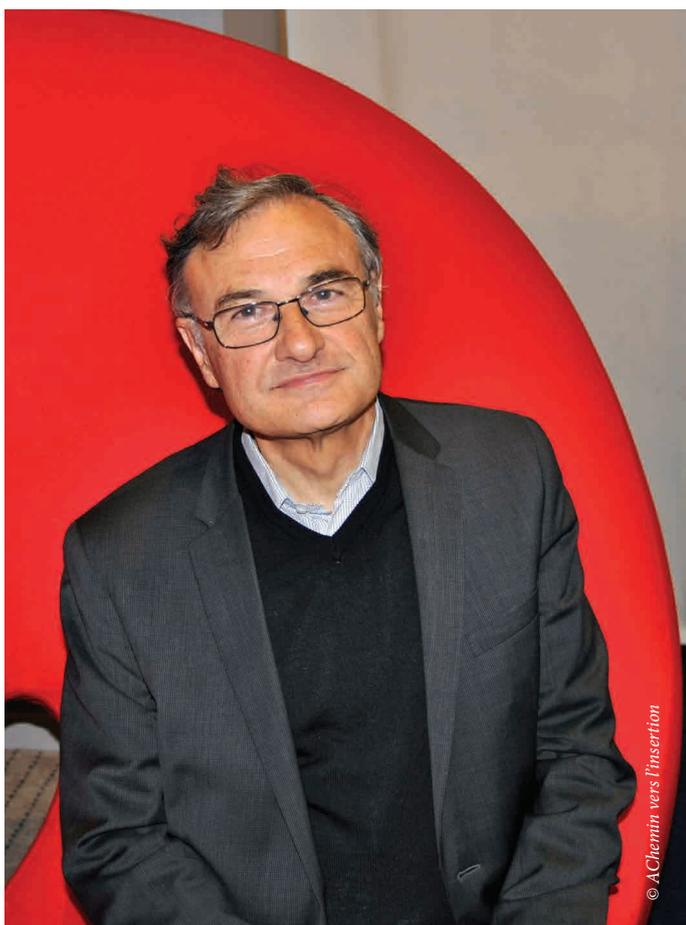
le plus souvent d'origine familiale a-t-il contribué à susciter un système plutôt fondé sur une approche de protection et de solidarité. L'accent mis sur le statut de l'individu, le respect de ses droits, de ses choix et de son autonomie ne se sont manifestés dans notre pays qu'assez récemment, sous l'impulsion, notamment, des préconisations de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Cette Convention, que la France a ratifiée en 2010 et qu'elle s'est engagée à appliquer, ne crée pas de droits propres aux personnes handicapées, mais exige, en indiquant les pratiques à développer, que les droits fondamentaux, les droits de l'homme, s'appliquent aux personnes handicapées comme aux autres citoyens.

### **Que dit la Convention des Nations Unies en matière de droit de vote des personnes handicapées ?**

**A. P. :** Pour ce qui est du cas particulier du droit de vote des personnes handicapées, la Convention est d'une grande clarté. Le mieux est de la citer. Dans son article 29, elle précise que « les États Parties garantissent aux personnes handicapées la jouissance des droits politiques et la possibilité de les exercer sur la base de l'égalité avec les autres ». À ce titre, le droit et la possibilité pour [les personnes handicapées] de voter et d'être élues doivent être garantis.

Le Comité des droits des personnes handicapées, qui assure le suivi de la Convention, estime que « restreindre le droit de vote en raison d'un handicap constitue une discrimination directe [...]. Cela est également le cas pour les classifications qui visent des sous-catégories spécifiques de personnes handicapées, comme les personnes sous tutelle », ajoutant que « le fait de soumettre des personnes handicapées à une évaluation individualisée de leur aptitude à voter constitue en soi une violation de l'article 29 de la Convention ». L'article 5 de notre code électoral, qui prévoit qu'un juge peut décider d'accorder ou non le droit de vote à une personne handicapée sous tutelle, est donc en totale contradiction avec cette exigence de non-discrimination.

« Le droit et la possibilité pour les personnes handicapées de voter et d'être élues doivent être garantis. »



Albert Prévos, président du CFHE.

### **Les juges ont-ils des avis partagés sur le sujet ?**

**A. P. :** Les juges sont loin, en effet, d'être unanimes sur le sujet. Certains mettent clairement en cause leur propre capacité à juger de l'aptitude ou non d'une personne à voter au vu d'un seul certificat médical souvent succinct et peu motivé. En l'absence d'instructions précises, leur attitude vis-à-vis de ce certificat médical est loin d'être homogène et laisse place à une grande part de subjectivité. Les médecins eux-mêmes s'interrogent sur les critères à appliquer. On constate que leurs appréciations peuvent varier selon leur spécialisation, leur sensibilité personnelle et le cadre social, souvent anxiogène, dans lesquels se déroule l'entretien qu'ils ont avec la personne handicapée.

### **Dans ce cas, pourquoi ne pas se fonder sur des tests déterminant l'aptitude à voter ?**

**A. P. :** Les tentatives de tests élaborés, en France ou à l'étranger, pour essayer d'objectiver les jugements s'avèrent peu concluantes. On cite des tests où une partie non négligeable de la population ordinaire aurait, semble-t-il, échoué... En fait, on aboutit à l'instauration d'une sorte de permis de

voter qui devrait logiquement être imposé à tous et non plus aux seules personnes handicapées ! Quant à soutenir l'idée que les personnes handicapées sous tutelle seraient trop facilement influençables, n'est-ce pas tout simplement méconnaître le principe même de l'action politique qui est un exercice d'influence par excellence ?

### **Si l'on considère que des personnes sont exclues du droit de vote parce qu'elles sont handicapées, peut-on encore parler d'égalité ?**

**A. P. :** C'est précisément la question qu'aurait dû se poser le législateur en France lorsqu'il a fait voter la loi « Égalité et citoyenneté » en décembre dernier. Avec un titre aussi prometteur, comment la loi pouvait-elle passer à côté de ce déni flagrant d'égalité entre les citoyens qu'est l'interdiction de voter imposée à certains de nos concitoyens au prétexte de leur handicap ? Cela a été malheureusement une belle occasion manquée.

Le Défenseur des droits a pris clairement position sur ce point. La Commission nationale consultative des droits de l'homme s'est prononcée sans ambiguïté dans un avis adopté à l'unanimité en janvier dernier : l'article 5 de notre code électoral doit être abrogé. L'égalité devant le vote crée un sentiment d'appartenance au corps social, elle participe de l'inclusion sociale. L'exclusion du droit de vote, qui fait partie des peines du droit pénal, est toujours vécue comme stigmatisante.

### **N'est-il pas du devoir d'un pays de rendre le droit de vote possible à tous ?**

**A. P. :** Si la jouissance d'un droit comme le droit de vote doit faire partie du socle des droits fondamentaux de tout individu, en revanche, il convient d'accompagner ceux qui ont le plus de difficulté à l'exercer. Comme le font déjà les pays qui ne pratiquent aucune mesure de restriction du vote des personnes handicapées (c'est le cas, par exemple, de plusieurs États des États-Unis, du Royaume-Uni, des Pays-Bas, de la Suède, de l'Italie, de l'Autriche, de la Croatie, de la Lettonie), il faut les aider à construire leur citoyenneté, les sensibiliser au débat public, clarifier et rendre accessibles les choix à faire. Il revient à la société de rendre l'exercice du droit de vote possible pour tous : accessibilité des lieux, des débats, des moyens d'exprimer son vote, des contenus de propagande électorale, etc. Il y a un paradoxe à affirmer, d'un côté, que les personnes handicapées sont des citoyens comme les autres et à leur retirer, d'un autre, l'attribut le plus emblématique de la citoyenneté qui est le droit de vote.

\* CFHE : Conseil français des personnes handicapées pour les questions européennes.

\* Tutelle : Mesure de protection juridique ordonnée par le juge des tutelles qui consiste à désigner un tuteur chargé de représenter la personne dans l'ensemble de ses actes et en particulier la gestion de ses biens et de ses revenus ainsi que ses intérêts personnels.

## LE MARTIGNY BOUTIQUE-HÔTEL : DE L'UTOPIE À LA RÉALITÉ

*En Suisse, dans le canton du Valais, un hôtel-restaurant emploie une majorité de personnes en situation de handicap mental. Une réussite majeure dans un contexte concurrentiel.*

**A**u carrefour entre la Suisse, la France et l'Italie, dans la ville de Martigny, nous avons découvert un hôtel pas comme les autres. Créé en 2015 par la Fondation Valaisanne en faveur des personnes handicapées mentales (FOVAHM), l'établissement, situé à cinq minutes de la gare, séduit par son atmosphère agréable et paisible. Ici cohabitent des travailleurs ayant une déficience intellectuelle avec une vingtaine de salariés occupant des postes opérationnels et d'encadrement. Chacun apportant à l'autre sa différence et sa force. Dès l'arrivée, on est accueilli avec gentillesse. À la réception, sont présentés à la vente des produits artisanaux réalisés dans les ateliers de la FOVAHM.

Des sculptures antiques, données par la prestigieuse fondation Gianadda sont exposées dans l'hôtel et rappellent que la ville fut en son temps une ville romaine.

Les 52 chambres et suites évoquent un nom d'artiste et sont décorées de reproductions d'œuvres d'art. Dans les étages, on y expose des peintures réalisées par les travailleurs handicapés. Un atout qui ajoute au lieu un supplément d'âme.



Mathias Munoz, directeur de l'hôtel.



Fabian à son poste de travail.

### RENCONTRE AVEC FABIAN

Le restaurant « la Cordillère » propose des plats locaux ou péruviens de qualité avec un service soigné. Côté bar, c'est Fabian qui accueille le client. Il propose de découvrir des cocktails sud-américains, comme la chicha morada, à base de sirop de maïs violet, agrémenté de cannelle et de pomme qu'il prépare lui-même. Une boisson délicieuse et exotique à découvrir absolument ! Lorsque Fabian a intégré l'hôtel en stage, c'était sa première expérience dans le métier et il y est resté. « *C'était difficile au début* », avoue-t-il, lui qui était timide à son arrivée. Mais, pas à pas, il a pris confiance en lui et se sent aujourd'hui très heureux dans son travail et au contact des

autres. Sensible au comportement d'autrui, il explique que « *parmi les clients, il y a les gentils et parfois les méchants* ».

Lorsqu'on aborde le handicap, Fabian met alors en avant le fait qu'il ne sait pas écrire et a du mal à lire. Ce qu'il considère être un problème face à ses amis ou ses collègues. Dans son travail pourtant, il reconnaît contourner parfaitement son handicap, car l'hôtel utilise des pictogrammes pour gérer le stock et suivre les commandes du restaurant.

Marisa, serveuse au restaurant et par ailleurs maîtresse socioprofessionnelle, n'est jamais très loin pour intervenir s'il le faut. « *Ce sont pour moi des collègues de travail qui ont chacun un rythme de travail propre* », dit-elle

avec tendresse, en parlant des travailleurs handicapés qu'elle suit. Nous confiant avoir traversé des soucis personnels, elle se souvient de l'aide qu'elle a reçue alors. « *Sur le plan humain, ce sont des personnes qui ont quelque chose de bon et qui n'ont pas peur d'aller vers vous lorsqu'ils sentent que vous avez des difficultés.* »

### UN TRAVAIL POUR S'INSÉRER

Mathias Munoz, directeur de l'hôtel, rappelle qu'ici chacun a sa place, en fonction de ses capacités. « *Le leitmotiv à la FOVAHM, c'est l'intégration par le travail* », rappelle-t-il, que ce soit à l'intendance, à la blanchisserie (atelier intégré dans l'hôtel) ou au service en salle. Avec cinquante personnes pour 52 chambres, Mathias Munoz reconnaît avoir une masse salariale bien supérieure à celle d'autres hôtels.

« *Chez nous, la notion de productivité n'est pas la même que dans un hôtel classique. Même si, comme dans toute entreprise à caractère commercial, nous devons être rentables* », précise-t-il. Un objectif auquel il s'emploie, souhaitant emmener chacun à progresser et à donner le meilleur de lui-même. Pour que l'établissement réussisse son pari et augmente à terme ses embauches.

Pour l'instant, sa satisfaction est de voir le matin des personnes avec le sourire, ce qui n'est pas souvent le cas dans les hôtels dits classiques. « *Je vois qu'ils sont fiers de cette appartenance à un groupe. Avant, ils n'avaient pas d'objectifs ni de plan de carrière. Maintenant, ils peuvent parler avec leur entourage, leur famille, avoir un discours social* », conclut-il avec satisfaction.

Le pari de l'intégration est réussi parce que des hommes et des femmes ont cru en ce projet et qu'ils en ont fait une réalité. L'inclusion est une affaire de volonté. C'est un projet humain qui donne du sens et de l'espoir à tous.

## MICHELIN : UNE ENTREPRISE HANDI-ACCUEILLANTE

Michelin recrute chaque année 1200 salariés. Le secteur de l'industrie ouvre grand ses portes aux candidats en situation de handicap. Entretien avec Charles Fiessinger, manager diversité de l'entreprise.

Fondée en 1889 par les frères André et Édouard Michelin, près de Clermont-Ferrand, l'entreprise Michelin fait partie des entreprises emblématiques françaises qui perpétuent le savoir-faire français. Présente en compétition et dans tous les circuits de distribution, partenaire des constructeurs et à l'écoute des utilisateurs, l'entreprise Michelin ne cesse d'innover pour servir la mobilité d'aujourd'hui et inventer celle de demain.



Charles Fiessinger, Manager Diversité France et Sylvie Josse, Mission Handicap France.

regroupés au sein d'une Mission Handicap France coordonnée par Madame Sylvie Josse, responsable Mission Handicap de l'entreprise. Ils travaillent avec l'ensemble des partenaires internes et externes pour répondre aux besoins des nouveaux recrutés (prime à l'insertion professionnelle, aides techniques à la personne, adaptation du poste de travail, renouvellement de RQTH...).

### Quels sont vos besoins de recrutement actuellement ?

**Charles FIESSINGER :** Nous recrutons comme chaque année 1200 salariés, soit 1.000 opérateurs de fabrication et 200 collaborateurs et cadres. Toute candidature reçue par notre site est automatiquement enregistrée dans notre base de données, puis traitée par nos recruteurs. Une réponse est envoyée sous 30 jours, et si le profil attire notre attention, le candidat est invité à passer un premier entretien dans les jours qui suivent.

### Vous avez de forts besoins dans les postes de technicien de maintenance. Quelle en est la mission ?

**C. F. :** Nous avons des besoins sur l'ensemble de nos sites en France.

Le mainteneur en machine assure la maintenance des équipements industriels dans les domaines de l'électricité, de la mécanique et/ou des automatismes (maintenance curative, préventive

et conditionnelle, analyses techniques, etc.). Il peut avoir à assurer de la coordination technique en fonction du poste tenu et évoluer vers des postes de management.

### Peut-on intégrer l'entreprise par une formation en alternance ?

**C. F. :** Nous recrutons chaque année 700 alternants et stagiaires dans de nombreux domaines métiers. Des achats aux ressources humaines, en passant par la qualité, la prévention ou le contrôle de gestion. Nous veillons à ce que la mission soit cohérente avec la formation et le niveau d'études. Michelin a décroché la 3ème place du classement « Happy Trainees » 2016-2017. 95,2 % de nos stagiaires et alternants nous recommandent.

### Quel dispositif avez-vous mis en place pour les personnes en situation de handicap recrutées ?

**C. F. :** Chacun de nos sites dispose d'un correspondant Handicap. Ils sont

### Quelles actions mènerez-vous sur les années à venir ?

**C. F. :** Nous sommes au-delà de l'obligation légale de 6 % de travailleurs en situation de handicap. Notre objectif n'est donc pas quantitatif, mais qualitatif. Avec la volonté de devenir une entreprise référente sur les questions du handicap et maintien en emploi. À ce titre, nous souhaitons être une entreprise handi-accueillante. Ma conviction, c'est qu'une politique Diversité qui se donne les moyens est une politique qui est source de performance pour l'entreprise. C'est dans cet esprit que nous avons signé pour trois ans une convention nationale avec l'AGEFIPH. Elle nous engage dans quatre domaines : le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap, le maintien en emploi, la formation et la sensibilisation et enfin les achats auprès du secteur protégé et adapté.

**Postuler :** <http://recrutement.michelin.fr/fe>

## TÉMOIGNAGE DE FABRICE CORBEZ, EN CDI CHEZ MICHELIN



Fabrice Corbez.

Fabrice Corbez travaille sur le site de Cholet en qualité de préparateur travaux mécaniques. « J'ai, depuis l'enfance, une maladie appelée ostéochondrite. Et, à la suite d'un accident de travail, on m'a posé une prothèse de la hanche. Il m'était impossible de reprendre mon ancien travail. J'ai alors postulé pour un poste en maintenance dans l'industrie, un secteur où il y a beaucoup de postes adaptables aux différents handicaps. On se fait une idée de l'industrie qui date des années 80/90, avec une image de personnes travaillant à la chaîne et manipulant des outils lourds

et encombrants. Avec les efforts faits par Michelin pour améliorer l'ergonomie des postes et l'automatisation des lignes et l'amélioration des conditions de travail, tout a beaucoup évolué. C'est un secteur très intéressant avec de véritables possibilités d'évolution. J'ai vécu deux embauches consécutives dans l'industrie, et dans aucun cas je n'ai été embauché pour mon handicap. Le point le plus positif à mes yeux est qu'en intégrant une société comme Michelin, on a l'impression d'intégrer une grande famille. Parler de son handicap est facile grâce à ce sentiment d'appartenance. Il ne faut pas hésiter et foncer vers les métiers de l'industrie, vous serez bien accueilli ! »

## LES SUPERMARCHÉS DU GROUPE AUCHAN DÉMARRENT LEUR 6<sup>ÈME</sup> ACCORD HANDICAP

*François Seille, pilote national de la politique handicap des supermarchés du groupe Auchan Retail France, explique le plan d'action et les améliorations prévues dans le sixième accord en faveur de l'emploi et du maintien en poste des personnes en situation de handicap.*



François Seille.

### **Quel bilan tirez-vous de la politique handicap au travers des différents accords ?**

**François SEILLE :** Très positif. Au travers des cinq précédents accords, la politique Handicap est maintenant bien ancrée dans la culture et les pratiques de l'Entreprise. Cette politique conduite depuis plus de quinze ans maintenant a permis d'atteindre le taux d'emploi de 6 % une première fois en 2003 (avant la Loi 2005). Il a de nouveau été franchi en 2014, deuxième année du cinquième accord, avec un taux d'emploi national de 6,15 %.

### **Quels sont vos objectifs de recrutement ?**

**F. S. :** Nous nous engageons à recruter au moins 90 nouveaux collaborateurs reconnus handicapés sous contrat à durée indéterminée d'ici fin 2021, terme du présent accord. Le recours à l'alternance constitue une voie d'accès à l'emploi particulièrement adaptée aux personnes en situation de handicap, notre objectif est de 50 au total. Nous développons aussi l'accueil de stagiaires handicapés (stages conventionnés).

### **Centralisez-vous le recrutement au sein de la Mission Handicap ?**

**F. S. :** En tant que pilote de la mission handicap, je ne recrute pas les candidats. Je transmets les CV aux opérationnels qui connaissent leurs besoins et qui recrutent. Mais je communique auprès des opérationnels sur des exemples réussis d'insertion pour les sensibiliser à la question du handicap. Lorsqu'on a embauché une personne autiste dans le magasin de Jouy-en-Josas, il y a vingt ans, c'était le souhait du directeur du magasin. C'était son projet humain et cette collaboratrice est toujours présente.

### **Quels sont les bons leviers pour sensibiliser les opérationnels ?**

**F. S. :** Par un plan d'intégration et de sensibilisation qui vise deux objectifs : à la fois faire des équipes RH et opérationnels, des acteurs pleinement informés des engagements et des mesures de l'accord. Et permettre aux collaborateurs en situation de handicap de

solliciter les aides individuelles dont ils pourraient avoir besoin. Nous rédigeons pour nos salariés une newsletter du Programme Handicap deux fois par an. Nous avons mis en place un numéro vert Programme Handicap qui leur est destiné pour répondre à toutes questions. Et nous leurs diffusons à Tous un support de communication RH qui reprend l'intégralité des engagements de l'accord.

### **Quelles sont vos actions envers le secteur protégé et adapté ?**

**F. S. :** Nous leur achetons des fruits et légumes et les revendons dans nos magasins. De même, nous achetons des vins solidaires, produits par des travailleurs d'ESAT et d'EA. C'est notre façon d'agir concrètement envers le secteur protégé et adapté.

### **Quelle mesure nouvelle avez-vous mise en place ?**

**F. S. :** Nous étions très sollicités sur le sujet par des collaborateurs aidant un conjoint ou un enfant handicapé. Jusqu'à présent, nous n'avions pas de solution. Désormais, nous prévoyons un accompagnement par les services de ressources humaines et une orientation du collaborateur concerné auprès des organismes spécialisés sur le sujet. Ce qui peut leur permettre de résoudre leurs difficultés (aides de nature différente, financières, matérielles, organisationnelles). Et nous proposons un accompagnement « organisationnel », car nous sommes conscients que dans certaines situations difficiles, le collaborateur doit se rendre présent et disponible à certains moments particuliers auprès de son proche, sans subir de perte de rémunération.

### **Quels sont les avantages de travailler dans la grande distribution ?**

**F. S. :** La grande distribution est un secteur qui permet à beaucoup de personnes de travailler et d'évoluer sans avoir besoin de diplômes en particulier. Il y a beaucoup de personnes autodidactes chez nous car le savoir-faire s'apprend sur le terrain. Ce sont des métiers riches en contacts et en relations humaines. Évoluer dans le groupe c'est aussi possible quand on le souhaite !

### **Quels métiers proposez-vous ?**

**F. S. :** La palette des métiers est très large. Nous avons de forts besoins sur les métiers opérationnels au sein de nos hypermarchés et supermarchés (caisse, vente, manager de rayon, manutention). Aucune formation spécifique n'est exigée et nous proposons une formation interne. Toute personne en situation de handicap peut postuler bien-sûr sur l'ensemble de nos offres.

**Pour postuler, adressez un C.V à : [programmehandicap@auchan.fr](mailto:programmehandicap@auchan.fr)**

# HSBC FRANCE : DES OFFRES OUVERTES À TOUS

« HSBC Holdings » est un des acteurs majeurs du domaine bancaire mondial. La filiale « HSBC France », basée à Paris, est l'une des places centrales du Groupe HSBC (avec Londres, Hong-Kong et New York). Elle emploie 10 000 collaborateurs, à travers un tissage stratégique de 400 agences sur le territoire. François Guerder recrute, en CDI et alternance, des candidats en situation de handicap.

## Quels sont actuellement vos besoins ?

**François GUERDER :** Nous proposons des postes d'attachés commerciaux, de chargés de clientèle, au sein de nos agences. Dans le cadre d'un repositionnement, à la suite d'un handicap, nous proposons aussi des postes dans nos centres de relations clients (CRC). Celui de la Défense fait travailler environ deux cents salariés. Nous recrutons en CDI à temps complet, mais aussi en contrat de professionnalisation ainsi qu'en stage. De plus, en période estivale, nous ouvrons des postes en tant qu'auxiliaires d'été.

## Quels types d'adaptation avez-vous mis en place ?

**F. G. :** L'informatique a révolutionné les situations de handicap de façon spectaculaire. Nous avons, par exemple, mis en place le système Tadeo pour nos salariés sourds. Ce système permet la communication à distance et simultanée entre sourds et entendants.

## Et pour ces salariés sourds, comment s'est passée l'intégration dans l'entreprise ?

**F. G. :** Je pense à Julien que nous avons recruté, il y a quatre ans, comme comptable. Ce qui est très beau dans son histoire, c'est que les membres de son équipe ont demandé eux-mêmes à avoir des cours de langue des signes pour communiquer avec lui. Ce que nous avons fait. Sans parler couramment, l'équipe possède les bases pour communiquer, ce qui est formidable pour réussir l'intégration de Julien.

## Quelle évolution de carrière pour les candidats ?

**F. G. :** Que l'on soit valide ou en situation de handicap, l'évolution est la même. Je peux vous citer l'exemple de Vivien que l'on avait recruté via Handiformabanque. Il est rentré chez nous comme chargé d'accueil il y a sept ou huit ans. Étant de petite taille, nous lui avons aménagé un fauteuil adapté. Aujourd'hui Vivien est « conseiller



François Guerder.

premier » à Orléans. Il s'occupe d'une clientèle patrimoniale. Un poste qui demande de réelles capacités techniques et relationnelles.

## Enfin, quel est le message que vous aimeriez transmettre ?

**F. G. :** J'aimerais que le handicap disparaisse. Il faut dépasser notre regard et se concentrer sur les compétences et capacités de travail des personnes en situation de handicap. On aura tout gagné lorsqu'on n'en parlera plus !

Pour postuler : [francois.guerder@hsbc.fr](mailto:francois.guerder@hsbc.fr)

## Un modèle de formation qui offre à tous un accès à l'emploi

**100%** Formations pour adultes PROFESSIONNALISANTES

**4** mois de cours  
**+ 4** mois d'entreprise

formations diplômantes reconnues par l'État  
formations éligibles au CPF

CHAQUE ANNÉE  
**+DE 80%\***  
DE NOS STAGIAIRES  
RETROUVENT  
UN EMPLOI

(\*) Source : Etude Emploi pour la DGE

[www.ifocop.fr](http://www.ifocop.fr)

Depuis 3 ans, plus de 150 candidats en situation de handicap ont suivi une formation à l'IFOCOP. Des réunions d'informations dédiées sont organisées chaque mois. Parcours aménagés pour tenir compte des contraintes liées au handicap.

SALON 2017  
**PARIS**  
POUR L'EMPLOI  
#PARISEMPL01

JEUDI - VENDREDI  
**5 - 6**  
OCTOBRE  
2017 - 9/18 h  
PLACE DE LA CONCORDE  
Métro 1, 8, 12 Concorde



## BNP PARIBAS DÉFEND LA CANDIDATURE DE PARIS AUX JEUX OLYMPIQUES DE 2024

Les Jeux olympiques d'été de 2024 seront célébrés dans la ville qui sera élue le 13 septembre, lors de la 130<sup>ème</sup> session du CIO à Lima, au Pérou. Deux villes demeurent en compétition pour organiser les Jeux : Los Angeles et Paris.



Opération de sensibilisation avec les deux pongistes Fabien Lamirault (au centre) et Thu Kamkasomphou (à droite).

Dans le cadre du partenariat de BNP Paribas avec le Comité de candidature de Paris pour l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques en 2024, la Mission Handicap de BNP Paribas a organisé en juin dernier un événement parisien handisport avec l'intervention de deux champions paralympiques, médaillés à Rio en 2016 dans la discipline Tennis de table.

Cette action de sensibilisation fut l'occasion pour les collaborateurs de BNP Paribas de

découvrir le parcours des deux pongistes et d'échanger avec eux sur le thème du handisport qui véhicule des valeurs positives d'esprit d'équipe, de dépassement de soi et d'engagement. Les participants ont pu également jouer une partie de ping-pong avec eux.

Les deux athlètes présents étaient Fabien Lamirault et Thu Kamkasomphou, deux références internationales dans leur discipline ! Fabien Lamirault, double médaillé d'or (en individuel et par équipe) aux Jeux paralympiques de Rio en 2016, double médaillé d'argent et de bronze en 2012 à Londres, compte à son palmarès un titre de double champion du monde en 2014 et un titre de double champion d'Europe en 2015.

Thu Kamkasomphou a été championne paralympique en 2000 et 2008. Elle est médaillée d'argent aux Jeux paralympiques de Rio en 2016

et de Londres en 2012. Elle compte également à son palmarès plusieurs titres de championne du monde et d'Europe.

« Il est important de partager la formidable énergie dégagée lors des Jeux paralympiques. »

**Qu'apportent les Jeux paralympiques et quelles sont les retombées de l'opération de sensibilisation menée en juin ?**

Dominique Bellion, responsable de la Mission Handicap de BNP PARIBAS : « Il est important de partager au sein de BNP Paribas la formidable énergie dégagée lors des Jeux paralympiques. Ces athlètes sont des sportifs de haut niveau pour qui l'obtention d'une médaille représente l'engagement de toute une vie. La Mission Handicap est fière d'avoir proposé aux nombreux salariés présents à cet événement de rencontrer ces deux athlètes, de parler avec eux de leur parcours et d'échanger quelques balles ».

## COMMUNIQUÉ

chaque jour, faisons grandir la confiance

## RECRUTER SUR LE SEUL CRITÈRE DES COMPÉTENCES



Manpower®

A vos côtés pour relever vos défis.

Référence Intérim

700 agences dans toute la France

Conseil Recrutement

70 cabinets de recrutement dans toute la France

**Avoir une politique Handicap active, c'est prendre soin de ses salariés permanents et intérimaires.**

L'accord **Handicapable®**, pour Manpower aussi, a pour mission l'intégration et le maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés permanents du Groupe, en particulier les alternants handicapés, ainsi que toutes les actions de sensibilisation nécessaires pour créer la confiance, facteur clé de succès quand on est en situation de vie, de santé difficile.

**S'engager pour le Secteur du travail protégé et adapté (STPA).**

Manpower est aussi partenaire du réseau **GESAT** (Groupement d'Établissements de Services d'Aide par le Travail et d'entreprises adaptées) afin de travailler activement au développement du secteur protégé et adapté, source complémentaire d'aide par le travail pour les Travailleurs Handicapés.

**Nous recrutons, France entière, des profils en CDI, CDD et Alternance sur les fonctions Réseaux et Supports : Assistant Commercial, Assistant de Recherche, Chargé de Recrutement, Consultant, Chargé d'Affaires. Rejoignez-nous sur : [manpower-rh.fr](http://manpower-rh.fr)**

## TENNIS FAUTEUIL À ROLAND-GARROS : OPÉRATION DE SENSIBILISATION RÉUSSIE

*A l'occasion du tournoi de tennis fauteuil de Roland-Garros, qui a vu le jeune Britannique Alfie Hewett remporter son premier titre en grand chelem, une journée « Tous en fauteuil » a été co-organisée par la FFT et la Fédération Française Handisport.*

Le mercredi 7 juin dernier, l'opération de sensibilisation au tennis fauteuil à l'occasion de Roland-Garros a remporté un franc succès. Elle s'est déroulée sous le parrainage de Michaël Jérémiasz, champion paralympique, quadruple médaillé olympique et porte-drapeau français aux jeux de Rio.

### UNE PRATIQUE SPORTIVE TRÈS PHYSIQUE

Au cœur du site, sur la place des Mousquetaires, un large public valide ou en situation de handicap a pu tester la pratique du tennis fauteuil ou simplement regarder. L'objectif étant de briser les frontières entre le public valide et celui en situation de handicap. Dans un fauteuil roulant mis à disposition du public, il s'agissait de réaliser un petit parcours raquette en main, puis de renvoyer le plus possible de balles. Pour ce sport très physique, le maniement du fauteuil, la vision de la balle et la précision du geste pour la renvoyer sont loin d'être évident.

### DES VIP EN FAUTEUIL

Dans l'après-midi, des personnalités ont été invitées à participer à l'opération au côté de Michaël Jérémiasz. Dans une ambiance joyeuse et amicale, tous se sont prêtés au jeu en donnant le meilleur d'eux-mêmes en s'essayant



Alfie Hewett gagne la finale 2017.

à cette pratique difficile et très physique comme l'a souligné l'athlète olympique et champion de taekwondo, Pascal Gentil.

« J'ai fait du tennis fauteuil 30 minutes. J'avoue que c'est dur, mais je recommande à tout le monde d'essayer ! Je trouve qu'on ne met pas assez en avant les performances des athlètes handisport », regrette-t-il. En signe de fraternité, il prend la main de son ami l'athlète handi Trésor Makunda. Par ce geste, il rappelle que les sportifs valides et handicapés appartiennent à la grande famille du sport. Solidaire et unis...

### ALFIE HEWETT, DU RÊVE À LA RÉALITÉ

Le samedi 10 juin, s'est déroulée la finale du tournoi de tennis fauteuil à Roland-Garros. Dans la foule, Julian âgé de quinze ans, en fauteuil, accompagné de ses parents, était installé au premier rang. Il ne raterait pour rien au monde ce tournoi de grand chelem. Une tradition depuis quatre ans pour cette famille. « Ça nous booste, mon fils, bien sûr, comme nous ses parents », s'enthousiasme sa mère qui se félicite chaque année de voir l'intérêt grandissant du public.

Il faisait très chaud sur le court numéro 6. A 19 ans, le jeune Britannique Alfie Hewett a remporté son premier titre en grand chelem, après une incroyable remontée face au tenant du titre l'Argentin Gustavo Fernandez, 0/6 7/6(9) 6/2.

« C'est juste fantastique ! » a clamé Alfie Hewett après sa victoire. Applaudi par le public, l'Anglais, qui affichait un large sourire et son émotion, a fièrement levé le drapeau britannique en signe de victoire.

Alfie Hewett a commencé le tennis en fauteuil à neuf ans. « Le choix de mes parents », se souvient Alfie Hewett. Aujourd'hui le rêve se réalise. Il se retrouve dans le Top 10 mondial de la discipline. « C'est fou ce qui m'arrive. À la même époque, l'année dernière, j'étais en dehors du Top 10. Ensuite, il y a



Démonstration de tennis fauteuil à Roland-Garros.

eu le titre en double à Wimbledon. Et maintenant, un titre de grand chelem en simple, j'ai du mal à réaliser ! »

Pour le Britannique, le sport permet de se sentir mieux, et particulièrement pour une personne en situation de handicap dit-il. Une carrière qui a véritablement décollé à force de travail : « Il ne faut pas penser au succès, à la réussite », explique-t-il quand on lui parle de son parcours. Il faut avant tout prendre du plaisir dans le sport et travailler énormément. Encore étudiant en 2016, Alfie Hewett a tout stoppé l'été dernier, après avoir décroché son diplôme pour se consacrer désormais à sa passion, le tennis.

### FINALE DU DOUBLE FAUTEUIL : VICTOIRE DE STÉPHANE HOUDET ET NICOLAS PEIFER

Ce jour-là, l'autre événement auquel les spectateurs conquis ont assisté sur le cours numéro 6, a été la finale du double. Les champions paralympiques à Rio, Stéphane Houdet et Nicolas Peifer ont remporté le titre à Roland-Garros. Les Français ont dominé le duo britannique composé de Alfie Hewett et Gordon Reid en deux manches (6-4, 6-3). Un duo que les Français avaient déjà battu l'an dernier aux JO.



Finale du double fauteuil avec Nicolas Peifer (à gauche) et Stéphane Houdet (à droite).

## "MAISONS PARTAGÉES" : VIVRE LA FRAGILITÉ AUTREMENT

*L'association Simon de Cyrène est née de l'expérience de vie des personnes confrontées au handicap. Le projet de l'association s'est porté sur la création et l'animation de Maisons partagées, lieux de vie où adultes valides et handicapés (suite à des lésions cérébrales, traumatismes crâniens, AVC...) cohabitent.*



Laurent de Cherisey.

À Vanves, à Angers, sur l'île de Ré, à Dijon, à Nantes ou à Rungis, ces nouvelles « maisons partagées » tentent le pari innovant de la cohabitation fraternelle entre des personnes handicapées et valides. « L'association est née d'un besoin », explique Laurent de Cherisey, directeur général, qui développe, et anime, depuis quelques années ces lieux de vie. Ces « maisons partagées » sont des lieux qui apportent de la fraternité et de la solidarité aux victimes d'un accident

et aux jeunes volontaires et assistants salariés qui habitent sur place. Chaque année, en France, grâce aux progrès du SAMU, 40 000 personnes survivent suite à un accident grave, qu'il soit de la route, du sport ou vasculaire cérébral.

Laurent de Cherisey a vécu de près l'arrivée du handicap dans sa famille. En 1983, à la suite d'un accident de voiture, sa jeune sœur s'est retrouvée handicapée.

« On reçoit le coup de fil qui annonce que votre proche a eu un accident. On réalise alors combien la vie est fragile » dit-il.

« C'est très difficile de se réveiller d'un coma avec un handicap et de se dire : Quel est le sens de ma vie dans une société centrée sur la performance et la réussite ? » constate Laurent de Cherisey. Après plusieurs mois de coma, on se réveille avec des lésions cérébrales et des handicaps physiques, psychiques et cognitif. Alors survient les risques de désocialisation avec la perte d'emploi, l'éloignement des amis, la solitude.

### VIVRE APRÈS L'ACCIDENT

Pour Laurent de Cherisey, la personne fragile nous invite à oser une relation d'amitié et d'entraide. Avec elle, nous apprenons à dépasser nos propres peurs. Les « maisons partagées » mettent en pratique cette fraternité et cette solidarité essentielle à notre société.

« Il y a quelque chose de très bouleversant quand quelqu'un vient me dire : j'ai besoin de toi. Il me révèle que je suis capable d'altérité. Il m'aide à me libérer de mes peurs, la peur de sa différence, mais aussi de mes propres différences, de mes propres fragilités et de mes incapacités. », rappelle-t-il.

### DONNER DU SENS À SA VIE

La personne fragile nous interroge sur le sens de l'existence lorsque celle-ci est malmenée par les aléas de la vie. Parce que la société promeut l'efficacité et la réussite comme critère de vie réussie, elle génère aussi angoisses et peur d'échouer. « Le sens de la vie ne se résume à l'avoir, au pouvoir, au savoir, au paraître. Il y a en France dix millions de personnes handicapées ou malades, huit millions de mal logés, sept millions de personnes au chômage ou avec un emploi

précaire, une personne sur deux qui vit seule dans une grande ville. Ne serait-il pas temps de se réconcilier avec la fragilité ? », interroge Laurent de Cherisey.

L'association a reçu le prix « La France s'engage » qui récompense les projets socialement innovants. Fabien, l'un des plus anciens résidents d'une maison partagée était présent à l'Élysée lors de la remise du prix. Il a pris la parole pour témoigner de son expérience : « La conséquence de mon handicap c'est que je suis lent. Et être lent, c'est un handicap. Mais ce n'est pas toujours un problème. Par exemple, quand je marche, je marche plus lentement, pourtant quand je me

promène avec un ami la promenade dure plus longtemps ». Il a ajouté : « et puis quand je déjeune, je mange lentement. En revanche, quand je mange avec un ami la fête dure plus longtemps ». Il a ensuite

regardé l'assistance en disant : « vous voyez, je parle lentement et les gens m'écoutent mieux ».

A une époque où la gestion du temps professionnel et personnel est comptée et calculée, la personne handicapée nous réapprend sans aucun doute l'importance de prendre son temps et de jouir de l'instant.

« Il y a une fécondité de la lenteur »

L'association Simon de Cyrène recrute en CDI des assistants de vie et des jeunes volontaires service civique.

[www.simondcyrene.org](http://www.simondcyrene.org)



Inauguration de la " maison partagée " de Rungis.

NE VOUS FIEZ PAS AUX APPARENCES,  
JE SUIS ASTHMATIQUE  
MAIS POUR SNCF MES COMPÉTENCES  
NE S'ESSOUFFLENT PAS.



**FAIRE VIVRE LA DIVERSITÉ AU QUOTIDIEN**  
L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

**Venez exprimer  
votre différence !**



**ENGAGEMENT**

**HANDICAP**

**SÉNIORS**

**JEUNES DIPLÔMÉS**

**TALENTS**

**ÉGALITÉ DES CHANCES**

**DIVERSITÉ**

**ACCOMPAGNEMENT**

**RECONVERSION  
PROFESSIONNELLE**

**COMPÉTENCES**

