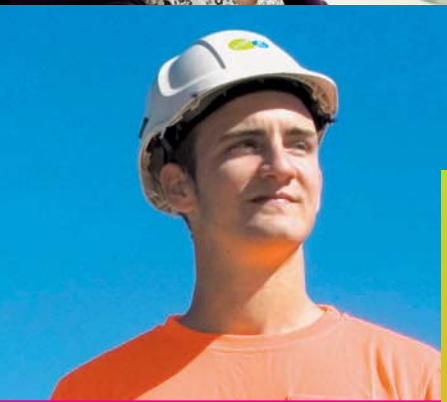




SPÉCIAL

HANDICAP & EMPLOI



**TÉMOIGNAGES,
CONSEILS DE
PROS, ADRESSES
UTILILES...
TOUT POUR AIDER
L'INSERTION
DES JEUNES
HANDICAPÉS**







SOMMAIRE

TEST p. 4
Le handicap, l'emploi et vous

CONSEILS DE PROS p. 8
Évaluer ses limites
Entretien avec
Christine Champonnois, psychologue,
spécialiste des jeunes handicapés

Savoir convaincre p. 10
Entretien avec
Caroline Desmerger,
chargée du prérecrutement
chez Hanploi.com

Maîtriser les règles p. 12
Entretien avec
Marc Germanangue,
chargé de cours à Sciences po Paris,
tuteur d'un étudiant handicapé

ENTREPRISE, p. 14
MODE D'EMPLOI
Entreprise et handicap,
vos droits

POUR EN SAVOIR PLUS p. 18
Ils sont là pour vous aider

ILS ONT SOUTENU p. 23
CE SUPPLÉMENT

Et, au fil des pages, des témoignages et des conseils.

ÉDITO

Oui les jeunes souffrent face au marché de l'emploi.

Oui les jeunes handicapés souffrent doublement : aux difficultés communes s'ajoutent celles qui sont liées à la façon dont le handicap est perçu, voire à la façon dont ils perçoivent leur propre handicap. Mais si, pour une fois, on voyait le verre à moitié plein ?

Car ce supplément de l'Etudiant prouve que les choses vont dans le bon sens. Grâce à la loi. Grâce aux différentes structures, publiques, associatives ou privées, qui œuvrent en faveur de l'insertion des jeunes handicapés. Grâce à la mobilisation d'un certain nombre d'acteurs, notamment dans le monde de l'entreprise – à ce titre, il n'est pas anodin que quinze d'entre elles, et non des moindres, se soient associées pour soutenir la réalisation de ce supplément.

Le résultat est là : chaque année, des destins se jouent, des vies se tracent ou se retracent, comme en témoignent les récits et conseils que nous avons recueillis auprès de travailleurs handicapés, jeunes pour la plupart, et auprès de professionnels qui, au jour le jour, les accompagnent. Une constante émerge de leurs propos : la nécessité, l'exigence même de bien s'informer. C'est la raison d'être de ce supplément. Bonne lecture !



E. GARUIT

Emmanuel Davidenkoff
Directeur de la rédaction

Ce supplément a été réalisé avec le support de :

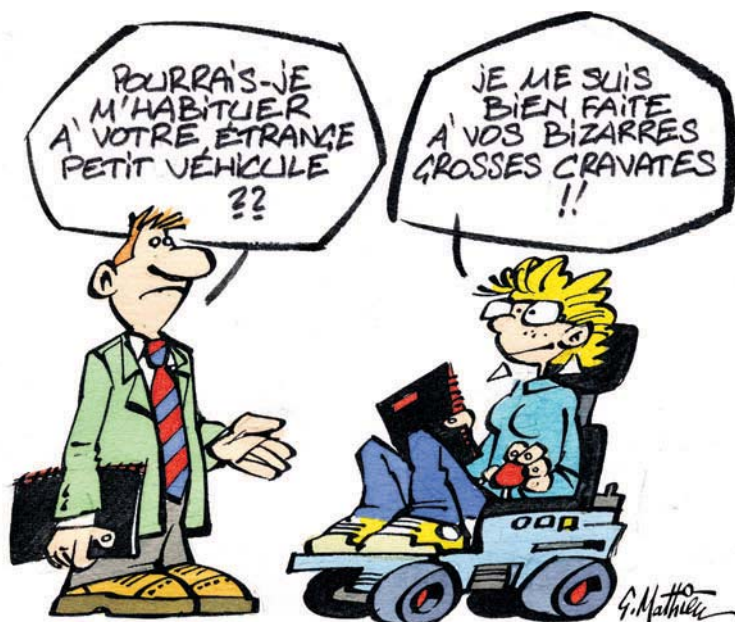


l'Etudiant

23, rue de Châteaudun, 75308 Paris cedex 9, tél. 01.75.55.40.40, www.letudiant.fr.
Président-directeur général, directeur de la publication : Jean Weiss. Directeur de la rédaction : Emmanuel Davidenkoff. Rédaction : Julie Lastérade. Secrétariat de rédaction : Danielle Giorico, Hélène Saint-Marc. Directrice artistique : Éveline Voillaume. Conception maquette : Michel Bayetto. Fabrication : Cécile Chotard, Sabine Enders. Commission paritaire : 0909785315. ISSN : 0766-6330. Dépôt légal : octobre 2009.
© l'Etudiant 2009. Impression : Roulaarta Printing (Belgique).

Test : le handicap, l'emploi et vous

LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP SONT-ILS DES SALARIÉS COMME LES AUTRES ? COMMENT SONT-ILS PERÇUS PAR LES EMPLOYEURS ? PAR LEURS COLLÈGUES ? ONT-ILS EU DU MAL À DÉCROCHER UN POSTE ? QUELS SONT LES A PRIORI QUI PERSISTENT ? TESTEZ VOTRE CONNAISSANCE DU TERRAIN ET VOTRE ÉTAT D'ESPRIT AVANT D'ABORDER LE MONDE DU TRAVAIL. TREIZE QUESTIONS EN FORME D'IDÉES REÇUES POUR VOIR QUELLES SONT CELLES QUI ONT LA PEAU DURE.



- | | Vrai | Faux |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ❶ Une personne handicapée et un travailleur handicapé, c'est la même chose. | ☐ | ☐ |
| ❷ Le recrutement d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé bénéficie plus à l'entreprise qu'à la personne. | ☐ | ☐ |
| ❸ Aujourd'hui, de nombreuses entreprises ont développé une politique « handicap » et étudient avec une attention particulière les candidatures de personnes handicapées. | ☐ | ☐ |
| ❹ Dans 85 % des cas, le handicap ne se voit pas et peut passer inaperçu. Les personnes dans cette situation ont intérêt à ne pas le déclarer. | ☐ | ☐ |
| ❺ Grâce à la loi de 2005, le taux de chômage des personnes handicapées est égal à celui des personnes valides. | ☐ | ☐ |
| ❻ La durée de vie d'une entreprise créée par un entrepreneur handicapé est supérieure à la moyenne, qui est de trois ans. | ☐ | ☐ |

- 7 La très grande majorité des travailleurs handicapés est employée dans des structures spécialisées.
- 8 La France est le seul pays à imposer des quotas d'embauche de salariés handicapés.
- 9 Les personnes handicapées sont plus souvent en arrêt de travail que les autres.
- 10 Embaucher une personne handicapée, cela revient cher aux entreprises.
- 11 Les entreprises veulent bien accueillir des stagiaires handicapés, mais elles ne les embauchent pas.
- 12 L'intégration en entreprise peut être très compliquée car on est livré à soi-même.
- 13 Les entreprises de moins de vingt salariés ne sont pas soumises au quota des 6 %, elles n'en embauchent donc pas.

Vrai Faux

☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐

1 - Faux. Toutes les personnes handicapées ne sont pas des travailleurs handicapés. Ce statut administratif nécessite une démarche volontaire de demande de reconnaissance auprès de la Maison départementale des personnes handicapées. Voici comment le Code du travail définit le travailleur handicapé : « Le travailleur handicapé est celui dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques » (Code du travail L. 323-10 modifié).

2 - Faux. La personne reconnue travailleur handicapé perçoit la prime à l'insertion de 900 €. Ce montant est doublé pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 pour les personnes bénéficiaires de minima sociaux au moment de l'embauche. Les travailleurs handicapés bénéficient aussi d'aides supplémentaires à la formation professionnelle, restent éligibles au contrat d'apprentissage jusqu'à 30 ans (au lieu de 25 ans), peuvent obtenir des aides techniques... Surtout, ils sont protégés par la loi : en cas de licenciement, le préavis est doublé (dans la limite de trois mois) et en cas d'inaptitude au poste de travail, des mesures d'adaptation peuvent être financées par l'Agefiph ou l'entreprise.

3 - Vrai. Beaucoup d'entreprises françaises, fortement incitées par la loi du 11 février 2005, ont signé des accords avec leurs partenaires sociaux ou des conventions avec l'Agefiph, permettant que des moyens soient spécifiquement dédiés à l'intégration ou au maintien des travailleurs handicapés.

4 - Vrai et faux. Pendant longtemps, les personnes handicapées ont souffert des a priori et des réticences des employeurs. Peur d'embaucher, de l'absentéisme, appréhension à faire évoluer la carrière de tels salariés... Mais les entreprises sont de plus en plus nombreuses à s'être débarrassées de leurs préjugés. Une étude du Crédoc (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions



« Parler de son handicap de façon positive lors d'un entretien de recrutement »

Hélène Bernardini, 22 ans, malvoyante, assistante de communication chez Hanploi.com en alternance.

MON PARCOURS

« J'ai un bac STT commerce que j'ai complété par un BTS d'assistante de direction. J'ai ensuite poursuivi par une formation en alternance, j'ai obtenu un bachelor et je suis actuellement en master de communication. »



MON CONSEIL. « Parler de son handicap de façon positive lors d'un entretien de recrutement. Au lieu de s'étendre sur tout ce qu'il nous empêche de faire, des contraintes qu'il nous impose, il faut au contraire le valoriser, montrer qu'on a pu le compenser en développant d'autres compétences et qu'elles nous ont enrichi. Par exemple, malgré mon handicap visuel, je suis capable de mettre en place des outils très performants pour fabriquer des pages Web. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « J'aurais parlé de mon handicap dans mes centres de formation. Pendant longtemps, je n'ai pas osé le faire. Du coup, je n'ai profité d'aucun aménagement et mes conditions de travail étaient donc moins confortables que pour les autres. Si j'en avais parlé, j'aurais pu parfois avoir cinq minutes de plus pour finir un devoir, les autres auraient mieux compris comment je travaillais, pourquoi j'avais besoin de la loupe sur l'écran. »

RÉPONSES

de vie) de 2008 montre que les employeurs favorables à l'emploi de personnes handicapées les considèrent « comme des personnes comme les autres », estiment qu'elles sont « particulièrement motivées » et sont un « facteur de lien social ». Se déclarer travailleur handicapé permet aussi de profiter de tous les accompagnements (techniques et humains) possibles.

vaillent en milieu ordinaire (409 000 dans le privé, 172 000 dans le public), près de 33 000 sont travailleurs indépendants et 111 000 sont employés en milieu protégé.

8 - Faux. Bien d'autres pays ont pris des mesures pour pousser les entreprises à recruter des salariés handicapés. L'Allemagne, demande ainsi un quota de 5 % dans les entreprises de plus de vingt salariés. L'Espagne a fixé un seuil de 2 % dans les structures de plus de cinquante employés, et le taux peut atteindre les 7 % en Italie selon la taille de l'entreprise. Pas de telles obligations en Grande-Bretagne, aux États-Unis ou aux Pays-Bas, mais des mesures incitatives et anti-discriminatoires ont été mises en place.

5 - Faux. Sur les 1,8 million de personnes handicapées, plus de 200 000 recherchent un emploi actuellement. Soit un taux de chômage de près de 16 %, près du double de celui de la population générale âgée de 15 à 64 ans. Néanmoins, l'écart pourrait se réduire. Depuis la loi de 2005, on compte près de 116 000 recrutements par an, contre 9 000 au maximum il y a une vingtaine d'années.

6 - Vrai. 65 % des entreprises créées par des personnes handicapées sont toujours là trois ans après leur mise en activité, contre 49 % pour l'ensemble des créations. En 2007, environ 3 000 personnes handicapées ont lancé leur entreprise, soit 11 % de plus que l'année précédente. L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) explique ce succès par la très grande motivation des entrepreneurs en situation de handicap.

7 - Faux. Sur les 725 000 personnes handicapées en activité, 581 000 tra-

9 - Faux. D'après un sondage Louis Harris (LH2) pour l'Adapt, « 80 % des salariés ayant un collègue handicapé n'ont pas constaté de surcharge de travail. Et 82 % d'entre eux le perçoivent comme aussi performant ».

10 - Faux. Entre la prime à l'insertion (un forfait de 1 600 € pour un CDI ou un CDD d'au moins douze mois pour le recrutement d'une personne handicapée), les aides au contrat de professionnalisation (environ 1 500 € par semestre), les aides à l'apprentissage (environ 1 500 € par an), les aides à l'aménagement des postes de travail et la diminution des contributions légales, l'entreprise peut même y gagner financièrement.

11 - Faux. Plus de la moitié (56 %) des stagiaires en fin de FEPE (formation en entreprise préalable à l'embauche) ont trouvé un emploi. Dans 75 % des cas, ils ont signé un CDI ou un CDD de plus de douze mois. Plus du tiers (36 %) des stagiaires en cours de professionnalisation ou de qualification

trouvent un emploi trois mois après leur formation. Et d'après l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes), « même si l'écart avec les valides demeure important », ces taux sont en augmentation.

12 - Vrai et faux. Vrai si vous arrivez dans une entreprise qui sait mal intégrer ses salariés (valides ou handicapés) ; faux si vous vous appuyez sur les différentes mesures compensatoires du handicap qui peuvent être mises en place. Parmi elles, des aménagements techniques et ergonomiques, mais aussi des aides humaines pour faciliter l'intégration. Votre supérieur hiérarchique reste le principal interlocuteur, mais d'autres accompagnements existent : un tutorat, un système de parrainage... (pour plus de renseignements, lire le *Guide de l'emploi des personnes handicapées* de l'Agefiph).

13 - Faux. 19 % des établissements de dix à dix-neuf salariés emploient au moins un travailleur handicapé. Dans les deux tiers des cas, les « salariés ont été embauchés en tant que personnes handicapées, et le handicap est apparu en cours d'emploi pour le tiers restant ».

Votre profil

Vous avez obtenu entre 0 et 6 bonnes réponses. Vous avez une connaissance encore très limitée du monde du travail et de l'entreprise. Si vous êtes en cours d'études, interrogez-vous sur votre parcours et sur vous-même (lire l'interview de Christine Champonnois, psychologue, page 8). Si vous vous apprêtez à entrer dans la vie active, lisez ce dossier de A à Z et insistez sur la partie « Entreprise, mode d'emploi », vous y trouverez les clefs indispensables. Accumulez les lectures conseillées page 21.

Vous avez obtenu entre 7 et 11 bonnes réponses. Vous connaissez le B.A.BA des codes du monde du travail, mais ne vous en contentez pas. Mieux vous serez préparé, plus vite vous décro-

cherez un emploi et plus facile sera votre adaptation. Lisez, page 10, les conseils de Caroline Desmerger du site Hanploi.com, pour comprendre ce que l'on attend de vous et quelles sont les appréhensions ou les attentes des employeurs. Plongez-vous dans les documents, les livres et les sites Internet conseillés à la fin de ce supplément. Documentez-vous !

Vous avez obtenu entre 12 et 15 bonnes réponses. Votre CV et vos lettres de candidature sont prêts ? Vous semblez déjà bien savoir à quoi vous attendre, quittant l'univers étudiant pour entrer dans celui du travail. Vous êtes au courant des derniers droits auxquels vous pouvez prétendre. Il ne vous reste plus qu'à convaincre et séduire un recruteur (lisez page 12 l'interview de Marc Germanangue, professeur et tuteur) et vos futurs collègues. Continuez à vous tenir informé et à être le propre acteur de votre insertion. C'est aussi grâce à des gens comme vous que le regard des autres sur les travailleurs handicapés peut changer.



P. BAUDUIN

« Jouer cartes sur table avec le recruteur »

Géraldine Ruatti, 33 ans, à mobilité réduite, chef de projet en ingénierie documentaire chez Sanofi-Aventis.

MON PARCOURS « Après une prépa littéraire (hypokhâgne et khâgne), j'ai obtenu une maîtrise d'allemand, puis un DESS en gestion de l'information. J'ai enchaîné les CDD en tant que documentaliste ou chargée de communication interne. En 2007, j'ai décroché un CDI chez Sanofi-Aventis. »

MON CONSEIL « Admettre son handicap et en parler dès l'entretien de recrutement. De cette façon, le recruteur n'a pas l'impression que c'est un problème pour vous et que cela risque donc de devenir un problème pour lui. Jouer cartes sur table en mentionnant ses limites et en insistant sur ses compétences. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « Je le referais ! Mon handicap n'est pas un sujet

tabou. Je peux en parler si mes collègues ont des questions, ce qui facilite les échanges (de cette façon, tout le monde est plus à l'aise !). Mais je me ferais reconnaître comme salariée handicapée dès mon entrée dans la vie active (je ne l'ai fait qu'en 2006). Cela m'aurait aidée à me stabiliser professionnellement au lieu d'enchaîner les contrats précaires, source d'angoisse et de découragement. Aujourd'hui, j'ai le statut de travailleur handicapé et j'occupe un poste en CDI qui correspond réellement à mes souhaits et à mes compétences. »

« Maintenant j'ose, j'ai de l'audace »

Christiana da Costa, 33 ans, souffre de problèmes de dos. Actuellement conseillère de vente en contrat professionnalisation chez Sephora (groupe LVMH).

MON PARCOURS « J'ai été orientée en filière techno dès la quatrième. Ensuite, j'ai obtenu un BEP et un CAP de vente. À 18 ans, j'ai passé un an et demi à Londres où j'ai obtenu le First Certificate of Cambridge. J'ai ensuite été hôtesse d'accueil, avant de passer un contrat de professionnalisation "Retail" au sein d'un magasin Sephora. »

MON CONSEIL « Ne pas hésiter à se lancer, à trouver des appuis et à penser au contrat pro. Cela permet d'avoir une formation théorique et d'être confronté à la réalité sur le terrain. Du coup, on peut savoir rapidement si l'on est fait pour ça ou pas. »

SI C'ÉTAIT À RÉFAIRE « Je ne me serais pas mis de barrières, et j'aurais passé mon bac. Ce qui m'aurait sans doute ouvert plus de portes et permis d'enseigner. C'était mon rêve. Au lieu de cela, je me suis laissé orienter par les autres très jeune. Mais maintenant j'ose, j'ai de l'audace. Le contrat pro me plaît et ce n'est pas fini. »

Évaluer ses limites

ENTRETIEN AVEC CHRISTINE CHAMPONNOIS, PSYCHOLOGUE ET PSYCHOTHÉRAPEUTE À DIJON, SPÉCIALISTE DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP.

Est-ce plus difficile pour un jeune en situation de handicap de se confronter au monde de l'entreprise ?

Arriver avec un handicap lourd ne facilite pas toujours les choses, car le monde de l'entreprise n'est pas tendre. Nous sommes dans une société où il faut montrer que l'on est le meilleur, où il faut réussir. Le travail peut être l'occasion de réactiver des souffrances narcissiques, de renvois désagréables avec des phrases du type « toi avec ton handicap... ». Il faut trouver des façons de réagir, avoir suffisamment confiance en soi pour résister à ces atteintes.

Justement, comment s'y préparer ?

En arrivant sur le marché de l'emploi, il faut avoir conscience de ses compétences, mais aussi du handicap que l'on présente et des limites concrètes qu'il impose. Aux étu-

dians qui veulent devenir journalistes, je demande comment ils imaginent leur travail, s'ils peuvent prendre le train facilement, etc. De la même façon, un jeune avec un handicap moteur lourd qui a fait des études supérieures peut tout à fait

prétendre à des postes importants. Mais comment va-t-il faire avec son handicap ? Est-il fatigable ? Peut-il écrire ou aller aux toilettes seul ? Il y a un certain nombre de troubles dont il n'a pas forcément conscience. Or c'est en ayant cerné ses vraies difficultés qu'il peut les anticiper et les

résoudre. Parce qu'il vaut bien mieux se présenter en disant « voici quels sont les aménagements dont j'ai besoin », plutôt que de les découvrir un peu tard.

Faut-il renoncer à certains postes ?

Il faut avoir fait un travail de renoncement à une certaine normalité. Sinon le jeune peut avoir des revendications qui ne vont pas être comprises par le monde du travail. L'entreprise va lui donner un emploi, lui permettre de gagner sa vie, d'avoir une place dans la société, de progresser dans sa vie, mais il ne faut pas compter sur l'entreprise pour compenser un handicap ou normaliser tout. On ne peut pas compter sur les autres dans le monde du travail.

Faut-il donc avoir une ambition a minima ?

Non ! Bien sûr, il y a des choses auxquelles le jeune en situation de handicap devra renoncer, comme tout

« Il faut être acteur de sa propre insertion »



le monde. C'est le cas de l'étudiant qui a échoué deux fois à l'examen de médecine et qui doit revoir son orientation, par exemple. C'est compliqué, car en même temps, il ne faut pas être dans une trop grande désespérance. Il faut aussi se permettre de rêver, garder sa capacité de créativité, d'invention. C'est également cela qui permet d'avancer. J'ai toujours en tête ce directeur de télé espagnole qui était aveugle. Il y a cru et a rendu son projet possible. Le piège, c'est de se positionner du côté du handicap.

Comment trouver la bonne attitude dans ces conditions ?

La personne en situation de handicap doit être actrice de sa propre insertion. Qu'elle ne se victimise pas, mais qu'elle n'hésite pas non plus à demander des adaptations des conditions de travail si elle y a droit. Par exemple, ce serait dommage de ne pas les réclamer et de rater sa période d'essai parce que l'on n'a pas été assez compétitif, alors que le poste aurait pu être aménagé.

Comment faire face aux réticences d'un recruteur ?

Comme tout le monde. En s'entraînant aux entretiens d'embauche, en montrant que l'on a envie de travailler, que c'est important pour soi. Il faut montrer sa détermination, mettre en avant son envie, y aller, se bagarrer et convaincre le recruteur qu'il ne regrettera rien.

Comment parler de son handicap à son employeur ?

En ne racontant pas sa vie et en revenant toujours à la question professionnelle et aux réalités de base. Il n'y a pas à parler de l'intimité de son handicap ni de son histoire. La personne est en fauteuil roulant ? Qu'elle précise que ce n'est pas gênant si elle travaille dans un bureau. L'annonce présente un métier qui demande telles compétences ? Si vous les avez, cela suffit. Ensuite, mieux vaut mettre en avant ce qui ne pose pas de problème : « Je maîtrise bien les logiciels, je n'ai

pas de problème de déplacement, je conduis ma voiture et je suis ponctuel », etc.

Et une fois le poste convoité obtenu, l'intégration est-elle plus difficile pour un jeune handicapé que pour un autre ?

Tout dépend de son parcours. Ce jeune a-t-il déjà quitté le cocon familial pour une vie étudiante ? Comment a-t-il fait ? A-t-il l'habitude de vivre seul, de se réveiller seul ? Peut-il



prendre les transports en commun ? A-t-il fait partie d'associations ? La famille n'aide pas forcément à une prise de responsabilité. La confiance en soi naît dans le fait qu'il faut s'autonomiser. Dans ce cas-là, toute expérience en dehors de la famille, avec une aide ménagère ou en colocation, peut aider. Elle permet souvent une meilleure capacité d'adaptation.

Comment peut-on aussi se préparer au regard des nouveaux collègues ?

En se demandant d'abord quel regard on porte sur soi-même. Il faut essayer de ne pas s'enfermer chez soi. Il vaut mieux sortir, avoir des activités, tout cela permet de mieux s'insérer dans l'entreprise, car on s'étaye de l'intérieur. Il s'agit d'être apprécié pour ce qu'on est, pour sa capacité à être en relation, à avoir des amis. Pas pour son handicap.

« Je sais que
je peux en faire
autant que
les valides »

Claire Leus, 30 ans, amputée d'un pied, assistante de gestion chez Oséo, en CDI.

MON PARCOURS « J'ai été orientée dès le collège en SEGPA [section d'enseignement général et professionnel adapté]. J'avais 16 ans lorsque j'ai été accidentée. J'ai dû alors reprendre toutes mes études

et j'ai réintégré une filière classique. J'ai obtenu un bac pro de secrétariat que j'ai complété par un certificat de secrétariat médical. »

MON CONSEIL « S'inscrire dans une association d'aide à l'insertion. Grâce à Tremplin (1), j'ai vraiment pu être accompagnée dans ma recherche d'emploi et intégrer de grandes entreprises. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « Je n'aurais plus peur de me lancer dans la vie active et je foncerais. Au début, j'appréhendais beaucoup l'idée de travailler, le regard des autres et de mes collègues. Je croyais qu'ils se fixeraient sur mon handicap. Ce n'est pas du tout le cas. Maintenant, j'ai davantage confiance en moi et je sais qu'au travail, je peux en faire autant que les valides. »

(1) Tremplin, association de 109 grandes entreprises, créée en 1992 pour aider les personnes handicapées à concilier leurs études, leur handicap et le monde du travail.

« Se fixer un projet qui a du sens pour soi »

Dalinda Ben Djemaa, 34 ans, à mobilité réduite, journaliste en contrat pro au magazine « Version Femina », un titre du Groupe Lagardère Active.

MON PARCOURS « Après un bac général, j'ai intégré le poste de commerciale à bord du TGV. J'ai fait des articles en parallèle pour assouvir ma passion de la presse. Quelques années après, j'ai suivi une formation qualifiante de conseillère conjugale et familiale car je voulais me doter de solides connaissances pour intégrer des rubriques spécialisées dans la presse féminine et familiale. Après mon accident, j'ai fait en sorte de concrétiser mon rêve malgré mon handicap. Je suis actuellement une formation en alternance de journaliste au CFPJ [Centre de formation professionnelle des journalistes]. »

MON CONSEIL « Se fixer un projet qui a du sens pour soi plutôt que s'éparpiller sur plusieurs pistes professionnelles. Même si, avec un handicap, on rencontre plus d'obstacles, l'essentiel n'est pas de juste retrouver un travail. Présenter un handicap ne doit pas handicaper notre projet ni nos compétences. Bien géré, celui-ci peut être un atout aussi bien pour le travailleur handicapé, pour l'entreprise, que pour une équipe. Ensemble, avec nos différences, on va plus loin... »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « J'effectuerais au préalable un stage afin de trouver mes repères, surtout si la situation du handicap est nouvelle, comme c'est mon cas. Anticiper et mesurer la différence entre handicap et non-handicap permet de réunir les meilleures conditions pour pouvoir exploiter tout son potentiel et répondre au mieux aux besoins de l'entreprise. »

CONSEILS DE PROS

Savoir convaincre

CAROLINE DESMERGER EST CHARGÉE DU PRÉRECRUTEMENT CHEZ HANPLOI.COM. ELLE MET EN RELATION CANDIDATS ET FUTURS EMPLOYEURS.

Comment expliquer que si peu d'entreprises parviennent à atteindre les 6 % de salariés handicapés dans leur personnel ?

C'est presque mathématique. Huit cent mille personnes se sont déclarées en situation de handicap en France, cela représente 4 % des personnes en âge de travailler. Les entreprises doivent en employer 6 %. C'est énorme comparé au nombre de personnes qui se déclarent. Non seulement il faut les trouver, mais il faut qu'elles soient en mesure d'occuper les postes à pourvoir. Il faut aussi

de recrutement de personnes en situation de handicap, quel est l'intérêt, pour une entreprise, d'employer ces jeunes diplômés ?

Le handicap peut finalement être considéré comme une valeur ajoutée. En effet, un étudiant avec un handicap a dû surmonter encore plus de difficultés que les autres pour atteindre son projet professionnel. On peut donc d'office supposer qu'il a une très bonne capacité de conviction et du dynamisme. Sinon il n'en serait pas arrivé là.



Comment expliquer dans ce cas le fort taux de chômage chez les personnes handicapées ?

Certaines idées reçues persistent. L'entreprise s'imaginerait encore souvent que le handicap, c'est un fauteuil roulant ou une canne blanche, alors que 85 % des personnes en situation de handicap n'ont pas besoin d'aménagement.

Il y a également les craintes liées à l'absentéisme ou à une moindre productivité. Il faut montrer qu'elles ne sont pas fondées. Il est important de rappeler qu'il n'y a pas de différence entre le recrutement d'une personne en situation de handicap et une personne valide. Dans les faits, le chômage concerne surtout les personnes chez qui le handicap est apparu au cours de la vie. Elles ont un deuil à faire, une reconversion

savoir que les candidats ne mettent pas forcément leur handicap en avant. C'est d'ailleurs le grand drame de certaines entreprises, elles ont en interne des personnes en situation de handicap qui ont préféré ne pas se déclarer. Les directions du personnel aimeraient bien en déclarer certaines pour respecter les quotas.

Outre le fait de respecter la loi qui impose un quota de 6 %

professionnelle à entreprendre parce que leur vie a changé. Cela peut demander du temps.

Vous vous chargez de sélectionner des candidats à l'emploi et en situation de handicap pour des entreprises. Quels conseils pouvez-vous donner aux jeunes pour convaincre lors d'un entretien ?

Si je n'avais qu'un conseil à donner, ce serait celui-ci : avoir un projet professionnel validé. Car c'est souvent ce point qui bloque. Trop souvent, les jeunes répondent à une annonce sans trop savoir pourquoi. Ensuite, il faut se renseigner sur l'entreprise, sur son activité, mais aussi sur ses accords en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Et bien sûr, il faut s'entraîner à parler de soi, de son parcours, de son projet professionnel. Enfin, très pratiquement, penser à préparer son itinéraire de manière à arriver à l'heure. Handicap ou pas, la ponctualité est de mise.

Les critères de recrutement d'un jeune handicapé sont-ils différents de celui d'une personne valide ?

Non. Le recrutement se fait toujours sur les compétences. Il doit y avoir adéquation entre les compétences et le poste à pourvoir. Ensuite, le candidat aura peut-être besoin de moyens de compensation. La seule différence est là. Il faudra alors penser à mettre des choses en place pour qu'il puisse occuper son poste de façon efficace. Sinon tout se passe comme pour un recrutement classique.

Pratiquement, à qui envoyer son CV ?

Le postulant envoie sa candidature à la Mission handicap de l'entreprise. Le CV y est lu par une personne formée à ce type d'embauche, qui pourra juger si le candidat convient ou non à un poste à pour-

voir. Mais rien n'empêche d'envoyer son dossier en parallèle directement à d'autres services.

Comment aborder le sujet du handicap ? Faut-il en parler ?

Ce qui est important pour l'employeur, ce n'est pas tellement de parler du handicap, qui relève de la vie privée, mais plutôt de ses conséquences sur le poste. Pour pouvoir mener à bien sa mission, il faut que le travail soit compatible avec les contraintes liées au handicap. Ensuite, soit l'employeur a abordé le sujet, par exemple en demandant au candidat s'il a des contre-indications ou besoin d'aménagements spéciaux. C'est alors l'occasion pour le postulant de préciser ses besoins. Soit l'employeur n'a pas posé de question. Dans ce cas, libre au candidat de parler ou non de son handicap. Il n'y a pas de réponse toute faite. Cela dépend de chacun et de l'entreprise. Annoncer son handicap avant l'entretien, c'est s'exposer au refus de certains, peu sensibilisés. Le cacher, c'est s'attendre ensuite à une réaction à chaud de l'employeur, car il va être surpris lorsqu'il va le découvrir. L'avantage de ce cas de figure, c'est qu'arrivé à l'entretien, un candidat peut faire changer d'avis un recruteur qui a priori ne l'aurait pas reçu.

Cette option impose d'être bien dans sa peau et de pouvoir assumer.

Et par rapport aux collègues ?

Je conseillerais de rester naturel. Si le salarié a besoin de parler de son handicap, pourquoi pas ? Mais à condition de ne pas parler que de cela. Plus on est dans la plainte, plus on se pose en victime, et moins on s'intègre dans une équipe. C'est désagréable de travailler avec des collègues qui se considèrent comme des victimes permanentes.



G. BUNET/AVOP

« Aujourd'hui, les technologies peuvent compenser bien des déficiences »

Ursule Kamaha, 26 ans, déficiente visuelle, conseiller clientèle particuliers chez e.LCL, filiale du Crédit Agricole.

MON PARCOURS « Titulaire d'un BTS action commerciale, j'ai complété ma formation initiale par une formation bancaire en alternance chez LCL, dispensée par le CFPB [Centre de formation de la profession bancaire] via l'AFFA [Association nationale pour la formation professionnelle des adultes]. »

MON CONSEIL « Se former. Ne pas compter sur le statut de travailleur handicapé pour intégrer une entreprise. Ce n'est pas un passe-droit, il faut développer des compétences et des appétences pour un métier, être motivé. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « À la fin de mes études, je craignais que mes diplômes ne me servent à rien, qu'on ne veuille pas m'embaucher à cause de mon handicap. À présent je ne me laisserai plus dominer par cette crainte, mon handicap ne me dévalorisera plus. Je sais que les aménagements de postes, les technologies peuvent compenser bien des déficiences. »

« Il n'est pas nécessaire de mentionner son handicap dans le CV »

Thomas Scotet, 25 ans, hémiplégique, analyste comptable et financier chez BNP Paribas.

MON PARCOURS « Un bac S, suivi d'une année en fac d'économie-gestion pour intégrer un IUP banque-finance. J'ai ainsi obtenu un master 1 finance option banque, puis un master 2 finance entreprise. »

MON CONSEIL « Se renseigner par le biais d'associations, ou en consultant son site Internet, sur l'implication de l'entreprise en matière de handicap. Si elle en parle, foncez en contactant les personnes chargées de cette question et parlez de votre situation. Dans les autres cas, il n'est pas nécessaire de mentionner son handicap dans le CV. Il est plus important d'en parler pendant l'entretien, sans être insistant, et d'évoquer les aménagements envisageables ou la motivation qui est encore plus présente en nous. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « Je me serais rapproché plus tôt des associations d'étudiants handicapés ou des cabinets de recrutement spécialisés qui peuvent plus facilement vous mettre en contact avec des entreprises. Cela évite de se demander comment aborder le sujet du handicap lors de l'entretien d'embauche. On a encore bien plus confiance en soi. »

CONSEILS DE PROS

Maîtriser les règles

MARC GERMANANGUE EST CHARGÉ DE COURS À L'INSTITUT D'ÉTUDES POLITIQUES DE PARIS (SCIENCES PO) ET TUTEUR D'UN JEUNE ÉTUDIANT PARAPLÉGIQUE EN RECONVERSION PROFESSIONNELLE.

Vu le taux de chômage des jeunes, quelles sont les chances des jeunes en situation de handicap d'être embauchés dans une entreprise ?

Statistiquement, les personnes handicapées ont plus de difficultés que les

des dispositifs qui obligent les entreprises à recruter un certain pourcentage de personnes en situation de handicap. Jouez avec toutes ces mesures législatives et réglementaires ! Mais pour cela, encore faut-il d'abord en avoir une très bonne connaissance et surtout avoir le culot de les utiliser et presque de les « vendre » à l'entreprise.

Vous suggérez d'instrumentaliser son handicap, en quelque sorte ?

Il y a de ça ! Il ne faut pas hésiter à dire « si vous me recrutez, comme j'ai les mêmes compétences qu'une personne valide, non seulement vous ne verrez pas la différence, non seulement vous vous conformerez à la loi, mais en plus vous ferez œuvre utile : vous ferez comprendre qu'être en situation de handicap n'est pas insurmontable ». Je reconnais toutefois que tenir ce discours nécessite une force de caractère certaine, du courage, et donc de vivre bien sa situation de handicap et le rapport qu'il induit aux autres.

Pourquoi y a-t-il encore tant de réticences de la part des entreprises face au handicap ?

Peut-être parce que le handicap peut mettre mal à l'aise. Mais il faut savoir que, dans une entreprise, une personne handicapée est considérée comme une personne. Et non pas comme une personne handicapée. Ce constat est d'autant plus vrai lorsque le salarié a une relative autonomie. Embaucher une personne en fauteuil roulant n'a pas d'autres conséquences que d'avoir à aménager des locaux accessibles ; il



G. BINET/MYOP

autres à trouver un emploi. Le monde de l'entreprise a toujours des appréhensions par rapport à ces futurs salariés-là. Mais au diable les statistiques ! Si on se prépare, si on connaît ses qualités, ses atouts et que l'on maîtrise les dispositifs mis en place pour nous aider, on a toutes ses chances.

Quels conseils donnez-vous aux étudiants pour y arriver ?

Il s'agit de faire de son handicap un atout pour se faire recruter. Il existe

suffit seulement d'avoir des rampes à certains endroits et des larges portes suffisantes. Cependant, des a priori persistent... Certains recruteurs peuvent encore avoir le sentiment qu'ils vont être confrontés à des retards ou à des absences. Mais désormais, d'autres se disent aussi l'inverse. Ils se disent qu'en recrutant une personne en situation de handicap, ils embauchent quelqu'un qui veut prouver sa normalité et qui, pour cela, fera preuve de beaucoup de motivation. L'employeur peut se dire « ce salarié va se donner du mal ».

Un étudiant handicapé a-t-il plus d'appréhension qu'un autre lors d'un premier entretien de recrutement ? Que lui dites-vous pour le rassurer ?

Je lui explique que, lors d'un premier recrutement, tout le monde a peur. Quelle que soit sa situation, on est fragilisé. C'est donc important qu'un jeune handicapé se dise qu'un camarade valide n'a pas forcément davantage confiance en lui. Et puis, comme beaucoup d'autres catégories de personnes victimes de discriminations, ceux qui sont handicapés ont l'habitude de cette stigmatisation et bien souvent, ils ont mis en place des blindages. Ils ont donc souvent une intelligence et une expérience des situations où ils peuvent être confrontés à ces regards. Ils savent quels rapports sociaux mettre en place pour y échapper. Ils peuvent entre autres jouer sur le malaise et culpabiliser la personne qui stigmatise. Quelle attitude adopter ? C'est au candidat de déterminer les situations qui valent la peine d'utiliser sa différence et celles où il vaut mieux ne

O. GUERRIN



« Le handicap peut devenir un atout pour se faire recruter »



pas la mettre en avant parce que cela risquerait d'être contre-productif. Mais dans tous les cas, un entretien se travaille, de la même manière qu'une orientation professionnelle se prépare. Cela suppose de savoir ce que l'on est, ce que l'on a envie de faire, ce qu'est l'entreprise. Il faut s'entraîner à passer des entretiens de type bienveillant et d'autres moins bienveillants. Il faut être capable de parler de soi mais aussi d'être à l'écoute. Et encore une fois de connaître les dispositifs législatifs qui peuvent faire la différence.

Et comment faire si l'on sent en face de soi un recruteur mal disposé ?

Cela arrive, certains directeurs du personnel ne parviennent pas à surmonter leur crainte de la différence. Il s'agit alors de leur faire oublier cette différence, d'arriver à les convaincre que cela n'en est pas une, ou bien qu'elle n'est pas si importante. Dans le pire des cas, si le candidat au poste n'arrive pas à le faire changer de regard, qu'il n'ait pas de regrets. De toute façon, cet employeur-là n'aurait pas rendu les situations de travail agréables.

« Il ne faut pas hésiter à passer par l'alternance »

Sylvie Chu Van, 45 ans, traumatisée crânien, actuellement en BTS assistant de manager en alternance chez Schneider Electric.

MON PARCOURS « J'ai obtenu un bac technique de physique-chimie, puis enchaîné les petits boulots en CDD. Après mon accident, en 1995, j'ai été en congé de maladie trois ans. Je suis considérée comme travailleur handicapé depuis 2000. Après avoir été contactée par l'ANPE pour me proposer un CIPI [contrat d'insertion professionnelle intérimaire] dédié aux personnes en situation de handicap – dispositif créé par Adecco/AFP/Schneider Electric –, j'ai souhaité intégrer cette démarche pour préparer une formation en alternance. C'est ainsi que j'ai pu suivre ma formation. »

MON CONSEIL « Ne pas hésiter à passer par l'alternance pour se former, malgré le handicap, malgré l'âge... Les entreprises qui ont une politique diversité savent aujourd'hui s'adapter et accompagner par des adaptations de poste techniques ou organisationnelles. Faire aussi appel à tout son réseau et aux structures spécialisées pour faire passer son CV. Y compris aux sites Internet. Il existe des associations, comme Ohé Prométhée, qui s'occupent des personnes handicapées. Les équipes sont formées pour nous aider dans la recherche d'emploi, elles sont plus à l'écoute, nous orientent rapidement. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « Je parlerais plus tôt de mon handicap et des aménagements qu'il peut nécessiter. Cela m'aurait permis de ne pas me retrouver sur un poste d'archivage alors que j'ai des problèmes de cervicales. Le cacher, c'est finalement se mettre dans une position délicate physique et morale. On risque d'aller au-delà de ses limites et d'être mal compris. Le dire évite d'avoir toujours à se justifier sur le pourquoi on ne peut pas accomplir une tâche, et permet d'être intégré dans l'équipe. »

« Ne pas partir défaitiste »

Florian Paire, 25 ans, paraplégique, ingénieur d'étude en génie électrique chez Assystem France.

MON PARCOURS « J'ai passé un bac STI électrotechnique, puis un DUT génie électrique, suivi d'une licence et d'une maîtrise génie électrique que j'ai complétée d'un master pro en électrotechnique. J'ai eu mon accident en 2004 et j'ai fini mes études en 2007. »

MON CONSEIL

« D'abord, bien s'orienter au niveau scolaire pour être bien dans ce que l'on étudie, cela donne confiance en soi. Ensuite, essayer d'avoir un niveau d'études et de qualification le plus élevé possible, cela aide à trouver du travail. Enfin, ne pas partir défaitiste. Le handicap peut être un point positif pour l'entreprise. Car si on peut se battre contre le handicap, on peut se battre dans d'autres situations. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE

« Je me serais plus impliqué dans les travaux de l'entreprise pour rendre ses locaux accessibles. Tous les aménagements effectués répondent aux normes, mais en en parlant, j'aurais peut-être pu faire qu'ils soient encore plus performants. »



O. GUERIN

Entreprise et vos droits

LES BANCS DE L'ÉCOLE SONT DERRIÈRE VOUS, LE MARCHÉ DU TRAVAIL S'OUVRE À VOUS, MAIS PAR OÙ COMMENCER ? QUI CONTACTER ? COMMENT S'Y PRENDRE ? VOICI CE QU'IL FAUT SAVOIR ET QUELQUES BONNES PISTES POUR VOUS RASSURER AVANT DE VOUS LANCER.

Qu'est-ce qu'un travailleur handicapé ?

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération

cer une activité professionnelle et dont les capacités sont réduites du fait d'un handicap.

Qu'est-ce que la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) ?

Depuis le 1^{er} janvier 2006, la CDAPH remplace les CDES (commissions départementales de l'éducation spéciale) et les Cotorep (commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel). C'est elle qui décide des différentes prestations et des orientations professionnelles possibles pour chaque personne en situation de handicap. Pour prendre ses décisions, elle s'appuie sur les projets et les besoins de la personne handicapée qui la sollicite. Les CDAPH se trouvent au sein des MDPH (maisons départementales des personnes handicapées).

Comment faire reconnaître sa qualité de travailleur handicapé ?

Il faut commencer par saisir la CDAPH qui dépend de son lieu de résidence. Les formulaires à remplir sont disponibles sur Internet et/ou auprès des MDPH ou des caisses d'allocations familiales. La décision de la CDAPH est ensuite valable pour une durée déterminée, mais dans tout l'Hexagone. Cette reconnaissance permet de bénéficier de l'ensemble des mesures et des structures d'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées (aménagements d'horaires, aides à l'orientation, entrée dans des entreprises adaptées, etc.).

d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (article L323-10 du Code du travail). Cette définition s'applique aux plus de 16 ans qui veulent exer-

andicap,

Qui peut m'aider à trouver un emploi ?

Comme tout demandeur d'emploi, une personne handicapée doit commencer par s'adresser à l'agence Pôle Emploi (ex-ANPE) dont elle dépend. Toutes les agences ne disposent pas d'un conseiller spécialisé pour les travailleurs handicapés, mais il y en a au moins un dans chaque département. Par ailleurs, le réseau Cap Emploi et ses 118 structures a aussi une mission d'accompagnement des personnes handicapées dans leur recherche de travail. Ne pas hésiter non plus à consulter les offres d'emploi mises en ligne sur différents sites Internet (voir la rubrique « Pour en savoir plus »).

Faut-il obligatoirement déclarer son handicap ?

Non, mais c'est dans votre intérêt de le faire pour pouvoir profiter des avantages prévus. En aucun cas le salarié n'a l'obligation d'informer son entreprise de sa qualité de travailleur handicapé. Et handicap ou pas, un médecin du travail doit une confidentialité totale au salarié vis-à-vis de son employeur.

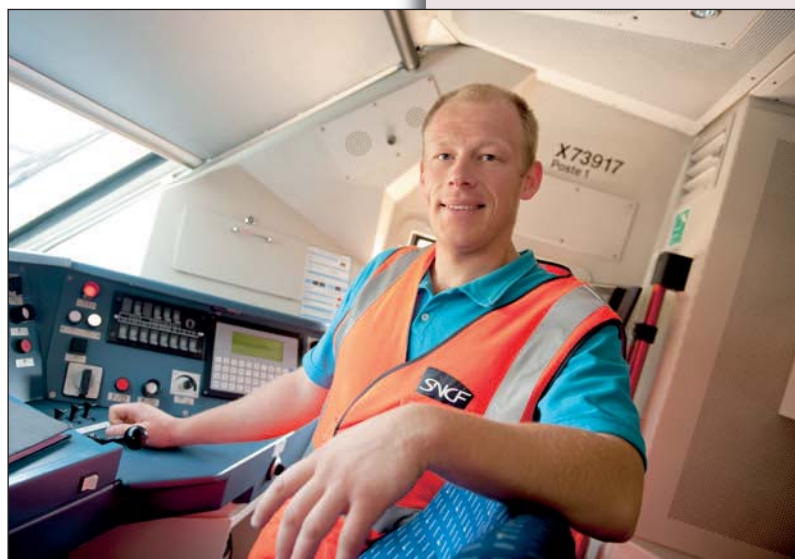
Quelles sont les obligations légales des employeurs ?

La loi impose aux entreprises de plus de vingt salariés d'employer 6 % de travailleurs handicapés. Les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation :

- en versant une contribution financière à l'Agefiph (un fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées),
- en accueillant des stagiaires handicapés (pas plus de 2 % de l'effectif total),
- en signant des accords qui prévoient la mise en place d'un programme annuel en faveur des travailleurs handicapés (formation, adaptation, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement),

- en passant des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé (cela peut couvrir 50 % de l'obligation).

En 2005, une nouvelle loi a élargi le champ des personnes pouvant bénéficier de la qualité de travailleur handicapé. Elle a aussi augmenté la contribution financière des entreprises n'employant aucun handi-



capé. Elle instaure également l'obligation de négocier annuellement en signant des accords.

Quelles sont les aides accordées au travailleur handicapé ?

Elles sont nombreuses. Tout d'abord, lors de son recrutement, le salarié perçoit la prime à l'insertion de 900 €. Ce montant est doublé du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 s'il bénéficie de minima sociaux au moment de son embauche.

Également, si une adaptation du poste de travail est nécessaire (agrandisseur d'écran, appareil auditif, fauteuil ergonomique, etc.), l'Agefiph ou l'entreprise interviennent dans le financement.

« Se lancer des défis »

Frédéric Lutz, 28 ans, amputé d'une jambe, agent de maîtrise à la SNCF.

MON PARCOURS « Après un bac STI génie mécanique, j'ai commencé un BTS conception produit que j'ai interrompu en fin de première année pour entrer à la SNCF. Cinq ans après y être entré, j'ai pu obtenir un BTS maintenance industrielle grâce à un congé individuel de formation. »

MON CONSEIL « Se lancer des défis pour prouver aux autres et à soi-même que, malgré le handicap, on peut y arriver. On peut faire

du sport, des études, conduire. Tout est beaucoup plus dur, mais lorsqu'on aboutit, on peut être encore plus fier. J'ai eu mon accident du travail il y a un an et demi, aujourd'hui je dirige une équipe de trente personnes. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « Je retrouverais le monde du travail au plus vite. Cela m'a donné une bouffée d'oxygène, l'envie de me lever tous les matins, de me sentir utile et de redonner du travail aux autres. C'est ce que j'ai fait : j'ai repris mon poste six mois après mon accident. Mais pour le coup, c'était un peu trop tôt. J'avais encore beaucoup de douleurs, c'était pénalisant. »

« Je conseillerais de ne négliger aucune piste »

Natacha Thiollier, 29 ans, secrétaire assistante de projet chez AREVA Cadarache.

MON PARCOURS « Atypique.

J'ai obtenu un DUT en mécanique au moment où mon mari ouvrait une société. Étant enceinte, j'ai fait le choix de travailler dans son entreprise pour avoir plus de temps pour mon enfant. C'était un choix de vie. Puis, il y a deux ans, j'ai eu un accident de santé handicapant. À cause des séquelles, je n'ai rien trouvé dans ma branche. »

MON CONSEIL

« Bien se connaître et accepter d'avoir des limites différentes. Vivre le mieux possible son handicap permet de rebondir et d'avancer. Je conseillerais aussi de ne négliger aucune piste et d'aller vers les professionnels qui connaissent bien le monde du handicap. C'est grâce à eux que j'ai obtenu mon poste après ma maladie. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « Au lieu de tâtonner comme je l'ai fait, je ciblerais et j'enverrais directement des candidatures spontanées dans de grosses entreprises. La plupart ont des budgets consacrés aux aménagements de postes, un salarié à la direction des ressources humaines dévoué aux personnes en situation de handicap. Elles mettent souvent en place un vrai suivi qui n'existe peut-être pas dans les entreprises plus petites. J'ai pu le vérifier. »

ENTREPRISE, MODE D'EMPLOI

Les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent aussi bénéficier du contrat d'apprentissage sans limite d'âge (au lieu de 25 ans) et sa durée peut être portée à quatre ans (au lieu de trois ans). Elles sont éligibles à la majorité des contrats aidés. Enfin, les travailleurs handicapés ont accès aux dispositifs de formation de droit commun (CIF, DIF, etc.), mais également aux dispositifs spéci-

tion : la qualité de travailleur handicapé doit avoir été reconnue par la CDAPH. Si c'est le cas, il est possible d'avoir accès à des stages de pré-orientation pour définir un projet professionnel, à des stages de rééducation professionnelle (rémunérés et pris en charge par l'assurance maladie), à des contrats d'apprentissage pour les 16-30 ans ou à des contrats de rééducation professionnelle. Les stagiaires peuvent être rémunérés, avoir droit à des aides à l'apprentissage et cumuler leurs différentes rentes ou allocations.

Quel recours en cas de discrimination ?

Un employeur ne peut refuser d'embaucher une personne du fait de son handicap. Une telle attitude est sanctionnée pénalement par l'article 132-1 du Code du travail. De la même façon, le handicap ne peut pas être la cause d'un refus de formation, de promotion, de stage, de mutation, etc. Un travailleur handicapé doit être considéré comme un travailleur ordinaire. Si son handicap ou sa maladie apparaît après son embauche, l'employeur doit lui proposer un aménagement de poste, une mutation ou un stage de reclassement. L'employeur refuse ou fait preuve de discrimination ? Commencez par alerter les syndicats. Ensuite, prévenez l'inspection du travail et saisissez la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations), qui vérifiera la situation et pourra aller jusqu'à lancer une action en justice (tél. 08 1000 5000 ou www.halde.fr).

Que risque une entreprise qui ne respecte pas la loi de 2005 ?

Selon sa taille, l'entreprise s'expose à payer une contribution annuelle à l'Agefiph comprise entre 400 fois et 600 fois le montant du SMIC horaire par personne handicapée manquante. Et si, en 2010, l'entreprise n'a toujours fait aucune démarche pour recruter des personnes en situation de handicap, sa part à verser pourra alors atteindre 1 500 fois le SMIC horaire par personne handicapée manquante.



ANNE LOUBET

ifiques (centres de reclassement professionnel, formations financées par l'Agefiph, etc.).

Puis-je bénéficier d'une formation professionnelle ?

Vous avez droit à toutes les formations proposées aux salariés et aux demandeurs d'emploi, comme le congé individuel de formation ou le droit individuel à la formation. Mais les travailleurs handicapés peuvent également prétendre à des formations spécifiques, financées par l'Agefiph et qui leur sont exclusivement réservées. Une seule obliga-

Qu'est-ce qu'une Mission Handicap ?

C'est le service chargé de mettre en place une politique d'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il en existe dans les universités, les administrations et les entreprises. En général, une mission n'est constituée que d'une seule personne. Celle-ci fait l'interface entre de nombreux services. Son action est très transversale, car elle doit collaborer à la fois avec des interlocuteurs extérieurs (pour le recrutement) et des interlocuteurs en interne (pour l'aménagement, la sensibilisation du personnel à la question du handicap, la prévention des risques, la formation, etc.).

Mon entreprise a-t-elle une obligation d'accessibilité ?

La loi de 2005 impose à tous ceux qui entreprennent des travaux dans une entreprise de la rendre accessible. Ne pas s'y soumettre, c'est s'exposer à des amendes. L'Agefiph propose des diagnostics gratuits d'accessibilité et des aides concrètes aux entreprises privées. Jusqu'à l'année dernière, elle proposait son aide uniquement pour aménager un poste à un salarié. Depuis 2008 et pendant trois ans, elle peut aider les entreprises de vingt à cent salariés à rendre leurs locaux accessibles à tous (salariés, clients, demandeurs d'emploi, etc.).

À quel salaire puis-je prétendre ?

Vous devez percevoir le salaire qui correspond à votre poste ou à votre qualification, c'est-à-dire le même que celui que percevrait un travailleur valide. Votre salaire doit correspondre au minimum légal ou conventionnel. L'employeur peut cependant bénéficier d'une aide versée par l'Agefiph si le rendement de la personne handicapée est très diminué.

Que se passe-t-il en cas de licenciement ?

Un travailleur handicapé n'est pas protégé du licenciement. Toutefois, son préavis de licenciement, c'est-à-dire le délai qui s'écoule entre la

lettre de licenciement et le départ du salarié, est doublé (avec un maximum de trois mois).

Puis-je m'inscrire dans une agence d'intérim ?

Oui. D'après l'Agefiph, en 2004, près de 15 000 personnes handicapées se sont vu confier des missions d'intérim. Un bon nombre de ces missions se sont d'ailleurs transformées en CDD ou en CDI. « Pour l'employeur, l'intérim permet de se familiariser sans risque avec le handicap », peut-on lire sur son site Internet. Et de fait, Adecco, Adia, Manpower, Vediorbis ont signé une convention avec l'Agefiph où elles s'engagent à proposer un accueil personnalisé et à offrir des missions cohérentes avec le handicap.

Peut-on créer son entreprise quand on est travailleur handicapé ?

Oui. En 2007, selon l'Agefiph, quelque 3 000 demandeurs d'emploi handicapés ont créé leur entreprise. Vous pouvez trouver de l'aide auprès des conseillers des agences Pôle Emploi et Cap Emploi. L'Agefiph peut aussi vous aider et être sollicitée pour compléter des aides au financement.

Si ma maladie ou mon handicap s'aggrave et m'empêche d'exercer ma fonction, dois-je quitter l'entreprise ?

Non, pas nécessairement. Avant tout, prenez contact avec le médecin du travail qui réévaluera vos conditions de travail et le degré de votre handicap. Ensuite, il faut contacter le SAMETH (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés).



« Les portes des grandes écoles s'ouvrent de plus en plus »

Marielle Thomas, 26 ans, paraplégique, actuellement en stage à la Mission Handicap de la Société Générale.

MON PARCOURS « J'ai obtenu une licence de lettres et de communication à Amiens. Je suis actuellement en deuxième année de master communication des entreprises de Paris 13. »

MON CONSEIL « Cumuler les expériences professionnelles, multiplier les stages en entreprise en parallèle de ses études de manière à arriver sur le marché du travail avec à la fois un CV compétitif et une bonne connaissance des besoins de l'entreprise. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « J'aurais orienté mon parcours dès le départ vers quelque chose de plus professionnalisant au lieu d'attendre trois ans. C'est-à-dire que tout de suite après le bac, j'aurais fait un BTS ou une licence pro. Cela m'aurait donné le même niveau d'études et de culture générale, mais beaucoup plus d'expérience et des bases pour un métier. Il faut s'informer, ne pas se contenter d'un cursus normal en se disant que c'est la seule chose que l'on peut faire. Ne pas se dire non plus que les portes des grandes écoles sont fermées. Elles s'ouvrent de plus en plus. »

Ils sont là pour vous aider

COMMENT CONCILIER EMPLOI ET HANDICAP LE PLUS SIMPLEMENT POSSIBLE ? QUI PEUT VOUS ÉPAULER, VOUS CONSEILLER DANS VOTRE RECHERCHE D'EMPLOI ? EN DEHORS DES MISSIONS HANDICAP DES ENTREPRISES ET DU SITE HANPLOI.COM, SUR LEQUEL TROUVER SON EMPLOI OU SON STAGE LORSQU'ON EST EN SITUATION DE HANDICAP, VOICI LES CONTACTS UTILES POUR VOUS AIDER À TROUVER LA BONNE INFORMATION.

■ À REJOINDRE, À CONTACTER

PÔLE EMPLOI

• Qu'est-ce que c'est ?

Le Pôle emploi a pour fonction de mettre en relation toutes les personnes en recherche d'emploi, inscrites dans ses services, et les entreprises qui recrutent.

• À quoi ça sert ?

Il existe un référent dans chaque Pôle emploi pour accueillir les personnes handicapées. Certaines offres d'emploi diffusées sont réservées aux travailleurs handicapés. Il a par ailleurs pour mission de lutter contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle.

• Pour en savoir plus

Pour accéder aux annonces réservées : www.pole-emploi.fr, choisir l'option recherche avancée et taper le mot clef « travailleur handicapé ».

L'AGEFIPH (ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES)

• Qu'est-ce que c'est ?

L'Agefiph est le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, institué par la loi du 10 juillet 1987.

• À quoi ça sert ?

Elle élabore et finance un panel d'aides et de services en direction des personnes handicapées, des employeurs et des professionnels de l'insertion. Son implication auprès d'un vaste réseau de professionnels et son travail d'analyse lui confèrent une expertise et un rôle de dévelop-

peur reconnus. En 2008, l'Agefiph a engagé 206 000 actions en faveur des personnes handicapées et 108 000 en direction des entreprises.

• Pour en savoir plus

www.agefiph.fr.

CAP EMPLOI

• Qu'est-ce que c'est ?

Un réseau de 118 organismes répartis dans tout l'Hexagone pour accompagner les personnes en situation de handicap dans leur recherche d'un emploi.

• À quoi ça sert ?

À disposer d'un conseiller qualifié, capable de vous orienter et de vous accompagner dans votre recherche d'emploi. Il vous mettra en relation avec des formateurs, des chefs d'entreprise, des médecins, etc. Il offre aussi, sur son site, la possibilité aux entreprises de déposer des offres d'emploi et aux candidats d'y présenter leur CV.

• Pour en savoir plus

www.capemploi.net, et plus particulièrement sa rubrique « Liens » qui renvoie vers tous les annuaires, associations, structures d'aide, de formation et d'information sur le handicap.

TREMLIN

• Qu'est-ce que c'est ?

Une association qui regroupe 109 grandes entreprises, qui accompagne les étudiants handicapés dans leur insertion professionnelle.

• À quoi ça sert ?

À préparer son projet professionnel et à le concrétiser. L'association vous explique comment écrire un CV, une

lettre de motivation, comment se présenter devant l'employeur.

• Pour en savoir plus

www.tremplin-entreprises.org.

L'ADAPT, L'ASSOCIATION POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

• Qu'est-ce que c'est ?

Une structure qui fait tout pour intégrer dès le plus jeune âge les personnes handicapées dans la société. D'abord en les scolarisant, ensuite en les formant et en favorisant leur insertion professionnelle.

• À quoi ça sert ?

À être accompagné dans sa recherche d'emploi, à trouver une formation adaptée dans l'un des 15 centres de formation professionnelle gérés par l'Adapt, et à avoir accès à des offres d'emploi sur son site Internet. Elle organise par ailleurs la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (du 16 au 22 novembre 2009).

• Pour en savoir plus

Tél. 01.48.10.12.46 ou www.ladapt.net et s'abonner à leur newsletter.

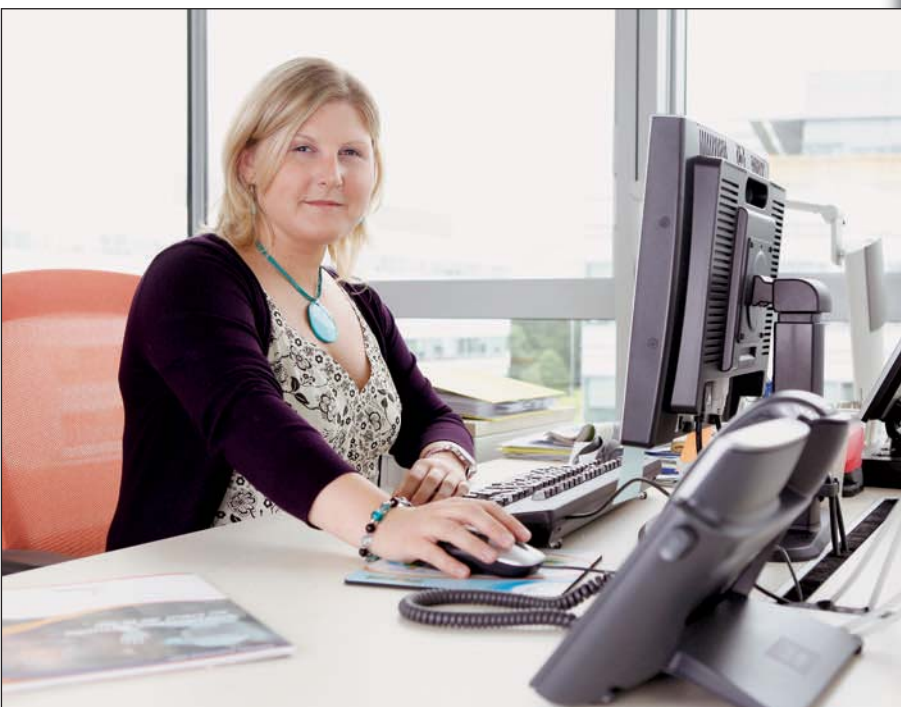
L'AFIJ (ASSOCIATION POUR FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLÔMÉS)

• Qu'est-ce que c'est ?

Un réseau de 45 antennes relais réparties sur toute la France et spécialisées dans l'aide à la recherche d'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

• À quoi ça sert ?

À obtenir des conseils pour écrire son CV, des lettres de motivation,



« J'ai découvert des avantages dont personne ne m'avait parlé... »

Irène Idec, 26 ans, déficiente visuelle, en master 2 ressources humaines par contrat d'apprentissage chez Dassault Systèmes.

MON PARCOURS « Après un bac ES, j'ai obtenu un BTS action commerciale, puis un master communication des entreprises. Après quelques mois de recherche active d'emploi, j'ai décidé de poursuivre ma formation et suis actuellement un master ressources humaines en alternance. »

MON CONSEIL « Quand on est en recherche d'emploi, je pense qu'il est important de bien se renseigner sur ce que les entreprises proposent en matière de politique du handicap. Certes, si aujourd'hui la plupart des grosses sociétés ont des missions Handicap, des structures plus petites sont aussi aptes et prêtes à recevoir des personnes en situation de handicap, il faut donc prendre le temps de les identifier. En postulant dans ce type d'entreprise, le candidat sait que son intégration sera facilitée, son poste sera aménagé et à aucun moment son handicap ne sera un frein. Un cadre professionnel optimal qui facilite le quotidien et engendre beaucoup moins de stress. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « Je me serais davantage renseignée sur mes droits en tant que personne handicapée. En entrant de plain-pied dans le monde du travail, j'ai découvert, a posteriori, beaucoup d'avantages auxquels j'aurais pu prétendre en amont et dont personne ne m'avait parlé. Prendre le temps de se renseigner, fouiner... J'aurais aussi poursuivi des études en sciences, un secteur qui me faisait rêver à l'époque et dont on m'a détournée. La peur de ne pas être à la hauteur, à cause de mon handicap probablement. Une erreur. Je sais maintenant qu'avec les portes qu'ouvrent les nouvelles technologies, presque tous les domaines sont accessibles à tous. »

préparer ses entretiens d'embauche, et même pour créer sa propre entreprise. On y trouve aussi des offres d'emploi et des informations très ciblées selon son projet professionnel.

• **Pour en savoir plus**

www.afij.org, www.jd-creation.info, www.jd-economiesociale.info, www.jd-fonctionpublique.info, www.jd-emploiassociatif.info.

ARPEJH (ACCOMPAGNER LA RÉALISATION DES PROJETS D'ÉTUDES DE JEUNES ÉLÈVES ET ÉTUDIANTS HANDICAPÉS)

• **Qu'est-ce que c'est ?**

C'est une association créée par des grandes entreprises du secteur privé pour informer et accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle.

• **À quoi ça sert ?**

À avoir un contact privilégié avec les entreprises membres et à accéder à des stages, notamment un stage découverte des métiers pour les collégiens handicapés. Cette toute nouvelle association a déjà organisé des visites d'entreprises, des simulations d'entretien de recrutement, etc.

• **Pour en savoir plus**

www.arpejeh.com.

LES MISSIONS HANDICAP DES UNIVERSITÉS

• **Qu'est-ce que c'est ?**

Le service d'accueil des étudiants handicapés dans chaque université.

• **À quoi ça sert ?**

À faciliter la poursuite des études des étudiants handicapés en tenant compte des problèmes propres à chaque handicap : une aide au déplacement, la mise à disposition d'un preneur de notes, des dispositions particulières pendant les examens, une aide technique s'il y a besoin d'un matériel spécifique.

• **Pour en savoir plus**

Consultez le site Internet de votre faculté, rubrique « Mission handicap ».

■ À CONSULTER

LE SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE

• **Qu'est-ce que c'est ?**

Un site Internet institutionnel, mais aussi une ligne téléphonique (0820 03 33 33) pour obtenir des renseignements sur la loi handicap.

• **À quoi ça sert ?**

À être informé des dernières mesures, des dernières actualités sur le

« Dans le doute, mieux vaut aborder le sujet en entretien »

Cécile Perret, 27 ans, malentendante, ingénieur électronique chez Thales.

MON PARCOURS. « Après un bac S, j'ai fait une prépa intégrée qui m'a permis d'entrer à l'ENSERG, une école d'ingénieurs. J'ai ensuite cherché du travail pendant huit mois avant d'entrer chez Thales en février 2006. »

MON CONSEIL. « Ne pas mentionner son handicap d'emblée sur son CV ou dans sa lettre de motivation. À moins d'être sûr que l'entreprise pour laquelle vous postulez recherche activement des personnes en situation de handicap. Dans le doute, mieux vaut aborder le sujet en entretien. Il est beaucoup plus facile de l'expliquer, de démontrer que ce n'est pas une barrière, en en discutant que dans une lettre ou un CV. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « Je n'hésiterais pas à relancer les entreprises auxquelles j'ai envoyé des CV. Du fait de mon handicap, je n'ai pas rappelé celles qui ne m'ont jamais répondu ou qui m'ont envoyé des lettres types de refus. J'ai maintenant un nouvel outil, qui s'appelle Tadeo, qui me permet de téléphoner. Si je l'avais eu avant, j'aurais pu plus facilement demander des explications et peut-être mieux comprendre les besoins de l'entreprise. »



O. GUERIN

handicap. On y trouve aussi un grand dossier *Travail et handicap* et toutes les circulaires s'y rapportant, des fiches pratiques, des sites utiles, etc.

• Pour en savoir plus

www.travail-solidarite.gouv.fr, à la rubrique « Handicap ».

CENTRE TECHNIQUE NATIONAL D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES HANDICAPS ET LES INADAPTATIONS

• Qu'est-ce que c'est ?

Un centre de recherches pluridisciplinaires sur l'insertion scolaire, pro-

fessionnelle, sociale, « sur le vécu des personnes handicapées et les attitudes du corps social ».

• À quoi ça sert ?

Sur ce site, on peut obtenir des enquêtes sociologiques, se documenter, assister à des séminaires sur le sujet, accéder à une bibliothèque virtuelle et commander des publications.

• Pour en savoir plus

www.ctnerhi.com.fr et www2.hanploi.com.

Adresse pour s'abonner gratuitement à la lettre hebdomadaire du site : www.ctnerhi.com.fr/ctnerhi/

pagint/publications/flash_info.ph.
Un autre site de documentation sur
www.reseau-doc.fr.

HANDIPOLE

• Qu'est-ce que c'est ?

Un site d'information sur tous les dispositifs d'aide à l'emploi, à l'insertion et à la formation des personnes en situation de handicap.

• À quoi ça sert ?

Il s'adresse aux personnes en situation de handicap, mais aussi aux entreprises et aux professionnels de l'insertion. En fonction de chaque profil et de chaque demande, il fait le point sur les structures, les dispositifs, les lois, les aides existants. Il est très didactique, très concret et facile d'accès.

• Pour en savoir plus

www.handipole.org.

À CONSULTER AUSSI...

• Sites généralistes

www.andy.fr ; www.handroit.com ;
www.handicap.fr ; www.yanous.com ;
http://www.jd-handicap.info (l'AFIJ) ;
http://www.handicapzero.org, etc.

• Sites spécialisés

www.apf.asso.fr ; www.apajh.org ;
www.traumacranien.org ; www.avh.
asso.fr ; www.aides.org ; www.vain-
crelamuco.org ; www.fnsf.org ; www.
unisda.org ; www.fnath.org, etc.

■ À LIRE ET À ÉCOUTER

« LE HANDICAP », PUF, COLLECTION QUE SAIS-JE ?, 9 €

• Qu'est-ce que c'est ?

Le livre de Pierre Rabischong, professeur et doyen honoraire de la faculté de médecine de Montpellier, aborde le handicap d'un point de vue médical, social, juridico-administratif et technologique.

• À quoi ça sert ?

Par son approche multithématique, ce livre aide à mieux comprendre la notion et les problématiques du handicap à la fois dans sa globalité et au quotidien.

• Pour en savoir plus

Dans la même collection, lire *les Personnes handicapées*, de Claude Hamonet.

« LES DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES », LE PARTICULIER ÉDITIONS, 26 €

• Qu'est-ce que c'est ?

Un guide de 160 pages et dix chapitres à l'attention des personnes handicapées, très clair, très complet.

• À quoi ça sert ?

Que dit la loi en matière d'embauche de personnel handicapé, de fiscalité, de scolarité, de logement ? Ce guide traduit en langage compréhensible tout le jargon juridique et permet de s'y retrouver. Sur l'emploi, il rappelle les droits ouverts par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les démarches à entreprendre. Il fait le point sur les différentes possibilités de formation professionnelle, etc. À ouvrir comme une encyclopédie.

• Pour en savoir plus

À la fin de l'ouvrage, une page d'adresses utiles, des centres de loisirs à la Direction générale de l'action sociale, en passant par la Mission Voyageurs handicapés. On y trouve aussi la liste des équipements d'une maison éligibles au crédit d'impôt.

« POUR LE DÉBAT DÉMOCRATIQUE : LA QUESTION DU HANDICAP », ÉDITIONS DU CTNERHI, COLLECTION ESSAIS, ENVIRON 14,50 €

• Qu'est-ce que c'est ?

Un essai de Henri-Jacques Sticker, directeur de recherche à l'université Paris 7, spécialiste de l'histoire et de l'anthropologie de l'infirmité.

• À quoi ça sert ?

Faire sortir le débat du handicap de la sphère des spécialistes, militants et professionnels, afin de le faire entrer dans le débat public, pour une plus grande et plus facile insertion des personnes handicapées.

• Pour en savoir plus

www.ctnerhi.com.fr.

« STIGMATE, LES USAGES SOCIAUX DES HANDICAPS », ÉDITIONS DE MINUIT, ENVIRON 12 €

• Qu'est-ce que c'est ?

Un essai et une réflexion écrits par Erving Goffman, un sociologue américain, sur les stigmatisations dont

certaines peuvent souffrir, certains plus que d'autres.

• À quoi ça sert ?

À bien comprendre et décrypter les différentes situations de stigmatisation et comment les personnes qui y sont le plus habituées peuvent les renverser à leur profit.

• Pour en savoir plus

Du même auteur, *les Rites d'interaction*. Où Erving Goffman s'intéresse davantage aux relations entre les individus qu'aux individus eux-mêmes.

« L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES », ÉDITIONS LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, COLLECTION GUIDE PRATIQUE, 15 €

• Qu'est-ce que c'est ?

Un guide pratique de 460 pages mis à jour en 2008 et entièrement dédié à l'emploi.

• À quoi ça sert ?

À obtenir des informations pratiques et remises à jour pour s'insérer professionnellement. Comment se faire reconnaître travailleur handicapé ? Comment obtenir des aides, une protection sociale : toutes les coordonnées et les textes législatifs sur lesquels s'appuyer pour en bénéficier sont indiqués à la fin de l'ouvrage.

• Pour en savoir plus

Consultez aussi le *Guide des personnes handicapées*, aux mêmes éditions, collection Droits et démarches. À l'usage des personnes handicapées et de leurs proches.

« L'INSERTION DES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE »

• Qu'est-ce que c'est ?

Un document de travail du Sénat qui présente une étude comparée de l'insertion des handicapés dans l'entreprise dans différents pays du monde.

• À quoi ça sert ?

Le document date de 2003, mais offre une bonne vision des obligations des entreprises, des mesures d'incitation et des résultats obtenus en Allemagne, en Italie, au Danemark, en Espagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Très facile à lire et très instructif.

« Ne pas se sous-estimer et ne pas afficher de façon trop voyante son handicap sur son CV »

Romain Lacomba, 24 ans, malentendant, agent de réseau assainissement en CDI chez Lyonnaise des Eaux.

MON PARCOURS « J'ai passé un bac scientifique, puis un BTS de gestion et maîtrise de l'eau, que j'ai obtenu en trois ans dont un en alternance. Neuf mois après, j'ai été embauché chez Lyonnaise des Eaux. »

MON CONSEIL « Ne pas se sous-estimer et ne pas afficher de façon trop voyante son handicap sur son CV. On peut l'indiquer et ne pas en parler pendant l'entretien, pour le banaliser et montrer qu'on est un candidat et un salarié comme un autre. »

SI C'ÉTAIT À REFAIRE « Je n'ai jamais baissé les bras et je me suis toujours battu pour tout : pendant les formations, pour pouvoir parler au téléphone, pour aller au soutien scolaire, etc. Si c'était à refaire, je le referai. Mais, surtout, j'essaierai plus tôt de faire comprendre aux autres que les personnes en situation de handicap sont capables de tout malgré tout. Avant, je ne m'imposais pas assez. Le travail a sans doute contribué à forger mon caractère. Maintenant, j'ai envie de faire changer les mentalités sur le handicap pour le rendre moins péjoratif et montrer qu'il ne fait pas de différence. »



A. LOUBET

• **Pour en savoir plus**

À consulter ou à télécharger sur www.senat.fr/lc/lc116/lc116.html.

« **HANDICAP OU LE DROIT À L'IRRÉMÉDIABLE** »

• **Qu'est-ce que c'est ?**

Un article de Julia Kristeva, psychanalyste, écrivain et professeur à l'Institut universitaire de France. Elle préside aussi le Conseil national « Handicap : sensibiliser, informer, former ».

• **À quoi ça sert ?**

À avoir une réflexion philosophique, politique et pratique de la vulnérabilité et donc du handicap dans la société. Julia Kristeva y expose sa vision de la nouvelle loi, ce qu'il est possible d'en attendre et ce qu'elle peut apporter pratiquement et socialement.

• **Pour en savoir plus**

Se procurer la revue *Études*, tome 402, du 5 mai 2005, 140 pages, 10 € ou la consulter sur www.cairn.info. Lire *Lettre ouverte au Président de la République sur les citoyens en situation de handicap, à l'usage de ceux qui le sont et de ceux qui ne le sont pas*, Fayard, 2003.

« **HANDICAP ET EMPLOI, LES FINALITÉS DE LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005** », ÉDITIONS VUIBERT, 22 €

• **Qu'est-ce que c'est ?**

Un ouvrage de Claudine Bardoulet et Laurence Igounet, paru en 2007, qui

dresse le portrait de la population des actifs handicapés en France. Il fait le point des aides existantes pour favoriser leur intégration dans le monde du travail et propose une série de portraits de personnes en situation de handicap et leur parcours professionnel.

• **À quoi ça sert ?**

À se faire une idée des différentes images du handicap au cours des siècles, des différents chemins empruntés par les salariés, à voir que c'est possible et comment exploiter les différents dispositifs.

• **Pour en savoir plus**

Que change la loi de 2005, PUF, 8 €.

VIVRE FM

• **Qu'est-ce que c'est ?**

Une radio associative qui se définit comme « la radio du handicap, la différence contre l'indifférence ». Elle diffuse de 5 h 30 à 17 h 30 en FM et 24 heures sur 24 sur Internet.

• **À quoi ça sert ?**

D'abord à s'informer, mais aussi à avoir des idées de sorties culturelles, à être au courant des dernières actus en matière de handicap, de la vie en entreprise...

• **Pour en savoir plus**

www.vivrefm.com ou, à Paris et en Île-de-France, sur 93.9.

Code du handicap 2009, Dalloz, 25 €. Le premier à réunir tous les textes et règlements concernant le handicap.

AREVA

Présent dans le monde entier, AREVA propose des solutions technologiques pour produire de l'énergie sans CO₂ et acheminer l'électricité en toute fiabilité. Leader mondial de l'énergie nucléaire, le groupe est le seul acteur présent dans l'ensemble des activités industrielles du secteur. Les activités d'AREVA contribuent à répondre aux grands enjeux du XXI^e siècle : accès à l'énergie pour le plus grand nombre, préservation de la planète, responsabilité vis-à-vis des générations futures. Site : www.avea.com.

ASSYSTEM

Entrer chez Assystem, c'est intégrer un groupe de 10 000 personnes, partenaire des plus grands industriels mondiaux, réaliser des projets de conseil et d'ingénierie pour des secteurs à la pointe du progrès. Pour en savoir plus, contacter la Mission Handicap : cjacq@assystem.com, ou déposer sa candidature : www.assystemrecrute.com.

BNP PARIBAS

BNP Paribas a signé un accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées (2008-2011). Les recrutements 2009 sont ciblés sur : conseiller patrimoine financier, chargé d'affaires professionnelles, chargé d'accueil, assistant opération après-vente, analyste informatique et conseiller clientèle à distance. Contact : projethandicap@bnpparibas.com.

CRÉDIT AGRICOLE S.A.

Le groupe Crédit Agricole S.A. développe partout en France, de manière importante, les parcours de formations en alternance interbancaire. Il s'agit par exemple de la participation de LCL (Le Crédit Lyonnais) au dispositif Handiformabanc (www.handiformabanc.org), partenariat avec le Pôle emploi pour favoriser la détection des personnes handicapées et leur intégration dans le cadre de la politique diversité...

Site Internet du groupe : www.mycréditagricole.jobs. Vous pouvez joindre votre CV à la Mission Handicap : casa.iph@credit-agricole-sa.fr.

DASSAULT SYSTÈMES

Leader mondial et pionnier des solutions logicielles 3D depuis 1981, Dassault Systèmes développe depuis 2003 une politique visant à intégrer des personnes handicapées dans l'ensemble de ses filières de métiers. La création d'une Mission Handicap a permis de développer des actions majeures à l'avantage de l'insertion sociale et professionnelle des travailleurs handicapés. Contact : Marie-Noëlle Bordier, responsable de la Mission Handicap, Dassault Systèmes.

Tél. : 01.61.62.30.34. Mail : marie-noelle.bordier@3ds.com.

HANPLOI

Site national de recrutement, www.hanploi.com est un outil au service des personnes en situation de handicap et des entreprises engagées dans une démarche de recrutement dans la diversité. Hanploi garantit aux candidats en situation de handicap que leur CV sera reçu par des recruteurs pour qui, à compétences égales, le handicap n'est pas un frein. Site : www.hanploi.com. Contact : contact@hanploi.com.

LAGARDÈRE ACTIVE

Hachette Filipacchi Associés s'est engagé pour l'insertion des personnes en situation de handicap par la mise en place d'une politique d'accueil pour les étudiants concernés. Des partenariats sont signés avec les établissements d'enseignement supérieur pour accueillir des jeunes en contrat d'alternance, en stages au titre de la formation initiale, et favoriser ainsi le recrutement par la construction de véritables parcours d'intégration dans l'entreprise. Personnes à contacter : veronique.ghisleri@lagardere-active.com ; dalila.lannabi@lagardere-active.com.

LVMH MOËT HENNESSY LOUIS VUITTON

Leader mondial du luxe, LVMH possède un portefeuille de 60 marques prestigieuses dans les secteurs vins et spiritueux, mode et maroquinerie, parfums et cosmétiques, montres et joailleries, distribution sélective. La présence de ses 77 000 collaborateurs dans plus de 60 pays donne à LVMH une force et une diversité unique. Postes proposés : retail, marketing, achat, merchandising, finance... Contact : Mission Handicap LVMH. Mail : mission.handicap@lvmh.fr. Pour postuler : www.lvmh.fr.

LYONNAISE DES EAUX

Lyonnaise des Eaux, filiale de Suez Environnement, emploie 11 800 collaborateurs. L'entreprise a signé en 2006 un accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap qui ouvre sur une double démarche : créer, d'une part, un nombre croissant d'emplois pérennes dans l'entreprise, ce qui suppose le recrutement de personnes handicapées, le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés ; augmenter, d'autre part, le recours à la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté. Site : www.lyonnaise-des-eaux.fr. Contact : missionhandicap@lyonnaise-des-eaux.fr.

OSÉO

Recrute en CDI, dans toute la France, des diplômé(e)s d'écoles de commerce, de troisième cycle

universitaire (master banque-finace), d'écoles d'ingénieurs ou scientifiques. Accueil des étudiants en alternance et les accompagne sur des formations de niveau bac + 2 à bac + 5. Accueil des stagiaires en analyse financière ou analyse de projets innovants sur une durée de six mois. Contact sur : www.oseo.fr.

SANOFI-AVENTIS

Sanofi-Aventis, leader mondial et diversifié dans la santé, a mis en place une politique active sur le handicap. Sur plus de 40 établissements en France, ses métiers sont : scientifiques, industriels, marketing et activités supports. Site : www.sanofi-aventis.com. Contact : missionhandicap@sanofi-aventis.com.

SCHNEIDER ELECTRIC

Spécialiste mondial de la gestion de l'énergie, Schneider Electric recrute dans les domaines technique, industriel, commercial, fonctions supports. Avec l'alternance chez Schneider Electric, c'est votre avenir que vous construisez ! Postulez sur les offres en ligne : www.schneider-electric.fr.

SNCF

La SNCF compte 4 300 collaborateurs en situation de handicap. C'est un engagement fort qui s'inscrit dans une ambition globale autour de la diversité et, ainsi, de refléter toute la diversité de notre clientèle. Être exemplaire n'est non seulement notre responsabilité d'entreprise performante et solidaire, mais également une richesse clé pour construire ensemble notre avenir. Contact : Mission Handicap & Emploi SNCF, 44, rue de Rome, 75008 Paris.

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Recrutement, maintien dans l'emploi, formation, sensibilisation et relations avec le secteur adapté sont les axes principaux sur lesquels l'équipe de la Mission Handicap travaille. En 2009, celle-ci a innové en organisant, le 16 juin, la première édition de Pass pour l'Emploi, forum de recrutement à destination des personnes handicapées. Contact : mission.handicap@socgen.com.

THALES

Thales a depuis longtemps exprimé sa volonté d'être une entreprise socialement responsable. L'égalité des chances est une composante clé de sa politique de ressources humaines. L'emploi des personnes handicapées fait donc écho aux valeurs profondes du Groupe. Aujourd'hui, plus de 1 350 personnes démontrent quotidiennement que compétences et handicap sont une réalité. Contact : Thales Mission Insertion, DRH France, 45, rue de Villiers, 92526 Neuilly-sur-Seine cedex.



Hélène Bernardini



Christiana da Costa



Claire Leus



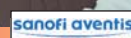
Dalinda Ben Djemaa



Frédéric Lutz



Géraldine Ruatti



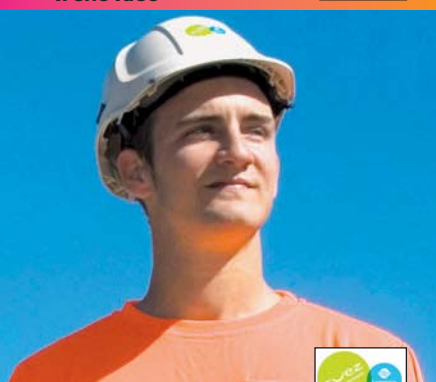
Irène Idec



Marielle Thomas



Natacha Thiollier



Romain Lacomba



Thomas Scotet



Ursule Kamaha



Florian Paire



Cécile Perret



Sylvie Chu Van

