

SUPPLÉMENT PARTENAIRE

Les Echos

SEEPH 2020 : UNE SEMAINE POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES



LA SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES (SEEPH) VEUT ENVOYER UN SIGNAL FORT AUX ENTREPRISES DANS CE CONTEXTE SANITAIRE QUI SOULIGNE COMBIEN LES EFFORTS DÉPLOYÉS RESTENT À CONSOLIDER.

La 24^e édition de la SEEPH, qui se déroule du 16 au 22 novembre 2020, aura cette année une résonance particulière puisqu'elle s'inscrit en pleine crise sanitaire. « Le handicap continue d'être la première forme de discrimination dans l'emploi même si des progrès ont été réalisés. Pendant la pandémie, nous avons constaté beaucoup d'errances et de solitude de la part de personnes atteintes de handicap psychique et qui, en temps ordinaire, ont un travail adapté. On peut redouter que la crise sanitaire aggrave la situation. Il faut que nous en anticipions les effets systémiques sur l'emploi », confie Patrick Gohet, ancien adjoint au Défenseur des droits en charge de la lutte contre les discriminations jusqu'en juillet dernier et Président de LADAPT, association créatrice de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées et co-organisatrice de cette 24^e édition avec l'Agefiph et le FIPHP (le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Trois grandes thématiques
Une conjoncture qui incite à la recherche de moyens concrets pour favoriser l'inclusion de ces collaborateurs dans les entreprises. Un sujet relayé par une centaine d'actions de sensibilisation, des conférences et des rencontres partout en France traitant de l'inclusion dès la scolarité jusqu'à l'emploi. Le handicap invisible et psychique, grand oublié des politiques publiques, sera une autre thématique largement abordée durant cette semaine. Et enfin, le numérique sera mis en avant comme un facilitateur d'accès au savoir. « Incontestablement, pour certaines formes de handicap, le recours au numérique est compliqué. Tous les outils ne sont pas forcément adaptés et les managers ne savent pas comment aider à l'acquisition du savoir-faire dans le cadre de la numérisation. Il faut que toutes les énergies soient mobilisées pour faciliter l'accès des travailleurs handicapés au numérique, souligne Patrick Gohet qui

affirme encore que « la formation continue et l'accompagnement sont les deux piliers sur lesquels la question de l'emploi des personnes handicapées repose ». Durant cette semaine, de nombreuses rencontres auront lieu, même en distanciel, entre les entrepreneurs, les politiques, les responsables d'associations et les demandeurs d'emploi handicapés. C'est l'occasion de faire le point sur les différents dispositifs mis en place pour renforcer leur insertion professionnelle, de réaliser bilan prospectif et axes de progression. Car une chose est certaine, c'est que « malgré la pandémie, il y a une volonté de mobilisation des acteurs, que ce soit du monde associatif, du comité interministériel du handicap, du secrétariat d'État, des collectivités locales », constate le président de LADAPT. Un peu partout en France seront organisés des événements pour favoriser la rencontre entre entreprises et demandeurs d'emploi : HandiMouv'Emploi, forums...

“ On peut redouter que la crise sanitaire aggrave la situation. Il faut que nous anticipions les effets systémiques de cette crise sur l'emploi. ”
(Patrick Gohet, Président de LADAPT)

3 QUESTIONS À ...

Sophie Cluzel, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées

« TOUS LES MÉTIERS SONT COMPATIBLES AVEC LE HANDICAP, TELLEMENT SA RÉALITÉ AU TRAVAIL EST DIVERSE »



Quel est l'impact de la crise sur l'emploi des personnes en situation de handicap ?
Alors que le nombre de demandeurs d'emploi handicapés était descendu sous la barre symbolique des 500 000 avant le début d'épidémie de Covid, la situation sanitaire fragilise la dynamique de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour éviter qu'elles ne soient les

En cette période de crise sanitaire, il est primordial de préserver, selon Sophie Cluzel, l'emploi des personnes en situation de handicap et de mobiliser les entreprises vers une politique RH plus inclusive.

premières victimes de cette crise économique, la Semaine pour l'Emploi des personnes handicapées du 16 au 22 novembre, avec la 3^e édition de Duoday le 19 novembre prochain, sont maintenues. Durant ce dernier événement, une personne handicapée forme un binôme avec un collaborateur d'une entreprise. De cette rencontre peuvent émerger des propositions de stages voire d'emploi. Il s'agit aussi en cette période compliquée de préserver l'emploi des personnes qui sont en poste. Les fonds Agefiph pour le secteur privé et Fipph pour le secteur public ont mis en œuvre des mesures exceptionnelles pour prendre en charge les surcoûts d'équipements spécifiques, mais aussi favoriser la mise en place du télétravail. Le gouvernement s'est engagé dès la fin de l'été avec 100 millions dédiés à l'emploi des personnes handicapées dans le plan de relance autour d'aides incitatives au recrutement.

Comment mobiliser les entreprises vers une politique RH inclusive ?
En 2020, il est temps de démystifier le handicap et d'en expliquer toute la diversité des situations liées au travail. Pour objectiver le regard, il faut parler "handicaps" dans l'entreprise, expliquer que 80 % d'entre eux sont invisibles, qu'ils peuvent être moteur, visuel,

auditif, psychique, intellectuel mais aussi être la suite d'un AVC, cancer, maladie dégénérative, diabète, épilepsie, dépression chronique, etc. Conclusion : tous les métiers sont compatibles avec le handicap, tellement sa réalité au travail est diverse. Les études ont montré en quoi la différence est source de richesse pour un employeur pour afficher ses valeurs, améliorer le dialogue social, mais aussi pour renforcer le sentiment d'appartenance. Intégrer des travailleurs handicapés peut aussi amener à individualiser le management et donc rendre l'entreprise plus agile et plus performante.

Quelles sont les priorités du gouvernement pour ces deux prochaines années ?
En 2020, le taux d'emploi est de 3,9 % dans le privé (5,83 % dans le public) loin des 6 % de l'obligation d'emploi. La stratégie « Osons l'Emploi » de 2019 vise à faire sauter les verrous qui empêchent la rencontre entre les personnes et les employeurs. Avec la crise, l'ambition du gouvernement est d'accélérer sa mise en œuvre afin que les mesures principales produisent leurs effets au plus vite. Il s'agit en premier lieu de former les entreprises au handicap. Il faut également augmenter le niveau de formation. Tout centre de formation de droit commun,

et en particulier les CFA, doit être accessible à tout type de handicap avec une possibilité de compensation si besoin. Il est aussi indispensable d'améliorer le sourcing : le rapprochement entre les agences Pôle Emploi et Cap emploi et les nouveaux CDD tremplin des entreprises adaptées vont aider les employeurs à mieux identifier des candidats handicapés. Enfin, et c'est tout aussi primordial, il faut sécuriser l'emploi. Les « Dispositifs Emploi Accompagné » permettent un suivi à durée indéterminée de l'employeur et de la personne par un job coach externe.

INTERVIEW CROISÉE

Jean-Pierre Letartre, président d'Entreprises & Cités et ancien président d'EY avec Christian Sanchez, président du comité stratégique d'Inclusiv'Day

« CONSOLIDER L'ENGAGEMENT DES 130 ENTREPRISES ET EN INVITER D'AUTRES À NOUS REJOINDRE »

Le 13 novembre 2019, une centaine de grands patrons français ont paraphé un manifeste en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Les engagements des entreprises ont-ils été tenus ? Le point sur les promesses faites il y a un an.

Un an après le manifeste, où en est-on ?
Jean-Pierre Letartre. La motivation et l'enthousiasme des entreprises n'ont pas faibli, dans un contexte pourtant difficile. Lorsque nous organisons les comités de pilotage avec une petite dizaine d'entreprises autour de la table, nous constatons que le niveau d'engagement est toujours le même. Nous continuons d'avancer et de pousser le sujet du handicap dans les entreprises. Le 16 novembre, il est prévu de nous réunir à Bercy, d'établir un bilan et de présenter un tableau de bord qui permettra d'assurer le suivi des actions handicap mises en œuvre dans les sociétés.

Christian Sanchez. 130 entreprises maintiennent aujourd'hui leurs efforts et se sont organisées pour donner une suite à cet engagement. Dans cet objectif, nous organisons des rencontres et des groupes de travail afin d'approfondir les axes du manifeste. Par exemple, le 12 octobre, nous avons abordé l'accessibilité au numérique. Beaucoup d'entreprises étaient prêtes à le faire mais ne savaient pas comment s'y prendre, ni quels intervenants et quels outils choisir. Des cabinets spécialisés sont venus présenter des dispositifs qui rendent accessibles aux salariés en situation de handicap les sites internet et tous les outils numériques de l'entreprise. Après chaque rencontre, les adhérents peuvent échanger leurs bonnes pratiques sur une plateforme. Cela crée une réelle dynamique et incite chacun à maintenir ses efforts. Prochainement sera organisée une rencontre sur les nouvelles formes d'emploi comme le portage, le CDD tremplin, l'intérim. L'objectif étant ici de montrer aux sociétés qu'il existe des différentes formules de recrutement, complémentaires au traditionnel CDI, qui constitue un engagement lourd et peut-être difficile à développer dans la situation actuelle.



Jour de la signature du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique le 13 novembre 2019 au siège du Groupe Les Échos-Le Parisien. Au 1^{er} plan : Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des Personnes handicapées, Jean-Pierre Letartre président d'Entreprises & Cités. Au 2^e plan de gauche à droite : Pierre Louette, PDG du Groupe Les Échos-Le Parisien et Christian Sanchez, président du comité stratégique d'Inclusiv'Day.

Avez-vous identifié des freins ?
J.-P. L. Oui, la formation des collaborateurs handicapés est une question qui revient souvent tout comme le recrutement de personnes qui ont un handicap mais aussi le niveau requis pour répondre aux besoins de l'entreprise. Nous avons par ailleurs constaté que les dirigeants ont besoin de mesurer les objectifs. Cette démarche n'a de réalité que si le patron d'une business unit dispose d'un retour sur investissement dans son tableau de bord. Les objectifs doivent être quantifiables pour les managers. C'est un sujet important. C'est ainsi que la culture du recrutement des per-

sonnes en situation de handicap va s'insérer dans toutes les strates d'une entreprise.

C. S. Certains engagements sont plus durs à mettre en œuvre que d'autres. C'est le cas de l'accueil de jeunes en situation de handicap dès la 3^e dans les entreprises pour leur permettre d'imaginer clairement un futur professionnel et d'orienter leurs études semble plus difficile. La raison ? C'est un investissement à long terme pour la collectivité et il n'y a pas de résultat immédiat pour l'entreprise, mais pourtant l'impact sur l'avenir de ces jeunes est irremplaçable.

Il s'agit de développer plus d'actions concrètes autour du numérique et de partager nos expériences.
(Jean-Pierre Letartre)

Quelle est la prochaine étape ?
J.-P. L. Il ne s'agit pas de sortir un nouveau manifeste, mais de développer plus d'actions concrètes autour du numérique, des nouvelles formes d'emploi et surtout de partager nos expériences. Plus le groupe sera actif dans la création d'expériences, plus les gens rejoindront le manifeste. C'est ainsi que nous allons avancer.

C. S. Notre ambition est de créer un mouvement plus large. Nous souhaitons consolider l'engagement des 130 entreprises et inviter d'autres structures à rejoindre le mouvement en leur montrant que les axes et les idées défendues ne sont pas si complexes à intégrer. L'objectif est de prouver que l'inclusion des personnes handicapées est une des conditions de leur développement.

UNE VOLONTÉ QUI NE FAIBLIT PAS

Malgré la crise, les entreprises poursuivent leur travail en faveur des personnes en situation de handicap. Prévisions d'embauches, accompagnement renforcé, salon de recrutement virtuel, tout est fait pour garder le cap.



Selon l'observatoire de l'emploi et du handicap publié par l'Agefiph en octobre 2020, le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap a diminué plus vite que le tout public (-4 % sur un an contre -3 % en 2019). « Les amortisseurs sociaux comme l'activité partielle mis en place par le gouvernement ont permis de préserver dans cette phase l'emploi des personnes en situation de handicap mais nous restons très vigilants pour 2021 », tient à préciser Véronique Bustreel, directrice de l'Innovation, de l'évaluation et de la stratégie au sein de l'Agefiph.

Une continuité assumée
Les entreprises maintiennent dans l'ensemble le cap, à commencer par MBDA, société du secteur aéronautique et de l'industrie de l'armement qui se dit « convaincu que la crise que nous traversons ne doit

pas être un frein à l'inclusion. MBDA France poursuit son plan de recrutement en région parisienne et en région Centre », confie la Responsable handicap et diversité sociale. Même volonté chez Korian, groupe européen de soin au service des personnes âgées, qui annonce l'embauche de 300 salariés handicapés dans les trois années à venir, dont 60 apprentis. « Aides-soignants, infirmiers, cuisiniers, médecins, animateurs, kinésithérapeutes... nous proposons nos parcours à tous, persuadés que l'entreprise doit être diverse, représenter le reflet de la société. La compétence doit être le seul critère d'embauche », soutient Nadège Plou, DRH Korian France. Particulièrement dynamique, le groupe d'ingénierie et de conseil en innovation Assystem maintient aussi ses engagements. « Dans un contexte où le lien est un enjeu majeur, l'inclusion et le maintien dans l'emploi de nos collaborateurs en situation de handicap ont continué en 2020 : écoute, dialogue, aménagement des postes de travail au domicile, engagement de nos relais locaux, service d'assistance téléphonique 24h/24... proximité et accompagnement sont plus que jamais au cœur de nos actions », estime Emmanuelle Capiez, DRH d'Assystem. Une voie également empruntée par l'enseigne Sushi Shop dont le DRH France, Jean-Baptiste Tilloy, déclare que « malgré la crise sanitaire, il est de la responsabilité des entreprises de ne laisser personne au bord du chemin. Cette responsabilité collective est pleinement assumée par Sushi Shop qui, soutenu par son groupe, s'engage dans la durée pour l'emploi des personnes en situation de handicap ». Cdiscount semble par ailleurs sorti du confinement en pleine forme. « Parce que l'égalité d'accès à l'emploi et dans l'emploi doit être tenue, chez Cdiscount nous continuons à nous adapter au contexte sanitaire actuel en poursuivant les recrutements et l'accompagnement de nos collaborateurs en situation de handi-

cap », rapporte Sabrina Ribeiro, Responsable Diversité chez Cdiscount. Quant à Umanis, l'entreprise de services du numérique, l'idée est de passer outre les idées reçues car « le handicap n'entre pas en ligne de compte, c'est le potentiel de chacun qui est important, et ce à tous les niveaux hiérarchiques », estime Olivier Poulligny, Directeur Général d'Umanis.

Un salon de recrutement virtuel
L'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss) a pour sa part lancé un rendez-vous national : le salon de recrutement virtuel de la Sécurité sociale dédié au handicap qui se tiendra pour la première fois en décembre 2020. « L'Ucanss, au travers de la mission handicap, a lancé cet événement qui

fedère déjà plus de 60 employeurs du Régime général, afin de poursuivre son engagement en matière d'intégration responsable », se félicite Simona Burzio, qui pilote la mission handicap nationale de la Sécurité sociale. Modis, acteur mondial du conseil en ingénierie, fait également preuve d'agilité dans le contexte sanitaire actuel afin de poursuivre ses engagements en faveur de l'inclusion. « Tous nos événements et supports de sensibilisation sur la non-discrimination ont été adaptés au format 100 % digital, permettant depuis janvier l'intégration de 11 collaborateurs porteurs d'un handicap », conclut Gaëtan Marescaux, responsable Diversité-Handicap- RSE au sein du groupe Modis.

QUEL RESENTI POUR LES SALARIÉS HANDICAPÉS ?

36 % des personnes handicapées estiment que le télétravail a un impact négatif sur leurs conditions de travail.
28 % des personnes handicapées se disent soulagées par la reprise (31% chez le reste des salariés).
58 % des personnes handicapées salariées d'entreprises de 10 à 49 salariés estiment que leur employeur a pris en compte leur handicap dans la réorganisation du travail lors du déconfinement.

Source : enquête Agefiph-IFOP réalisée en juillet 2020

INCLUSIV'DAY ACCOMPAGNE LA TRANSFORMATION SOCIALE DES ENTREPRISES

L'ex-Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables devient Inclusiv'Day et s'ouvre à l'insertion de tous les publics éloignés de l'emploi.

Le changement de nom du Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables, organisé par le Groupe Les Échos-Le Parisien, indique qu'il prend une nouvelle dimension. Désormais appelé Inclusiv'Day, l'événement va au-delà du handicap et s'ouvre aussi à l'insertion des publics fragiles vis-à-vis de l'emploi, aux jeunes issus des quartiers prioritaires peu ou pas diplômés. Ce rendez-vous, qui se tiendra le 3 juin 2021 à la Défense Arena, a pour mission d'accompagner la transformation sociale des entreprises pour construire une société plus inclusive, de guider les sociétés dans le recrutement, le management, les achats et la sous-traitance responsable. Il repose sur trois grandes valeurs : le partage d'expériences et de bonnes pratiques, l'expérimentation et l'action. « Les participants pourront ainsi s'enrichir du contenu proposé et repartir avec des solutions concrètes à mettre en œuvre dès le lendemain », souffle Sophie Rouxel, Event Manager d'Inclusiv'Day.



Sophie Rouxel, Directrice du Pôle Société & Citoyenneté, Les Échos Le Parisien - Événements au café Joyeux

Des ateliers de co-construction
Cette journée est conçue comme un lieu de réflexions, de partage et de formation. Les entreprises rencontreront les acteurs et prestataires du secteur du travail protégé et adapté et de l'insertion et découvriront le hub de présentation des bonnes pratiques. Elles pourront également participer à des cycles de conférences pour former les cadres dirigeants et leurs collaborateurs sur les thématiques de l'inclusion et suivre des ateliers de co-construction. Les responsables de mission handicap pourront par exemple identifier en amont des sujets ou des problématiques et quitter l'événement avec des cas pratiques résolus. Des hackathons seront par ailleurs organisés pour co-construire des solutions sur-mesure et accompagner les sociétés et les managers à mettre en œuvre une politique inclusive au sein de leurs organisations.

Les participants pourront repartir avec des solutions concrètes à mettre en œuvre dès le lendemain.
(Sophie Rouxel)

Chez leboncoin Groupe, nous recrutons avant tout des personnalités passionnées et engagées.

Nous misons sur la diversité de nos équipes, représentatives des **29 millions de Français** qui utilisent leboncoin chaque mois. Vous aussi, choisissez le bon plan carrière et rejoignez leboncoin Groupe !
www.leboncoingroupe.com



leboncoin GROUPE

*Source : Global Médiamétrie Netratings - juin 2020

L'ACTION SOCIALE ET LE HANDICAP, CAUSES SOUVENT PRIVILÉGIÉES PAR LES FONDATIONS

De plus en plus d'entrepreneurs s'engagent et créent des fondations pour soutenir des projets en faveur de causes sociales : précarité, exclusion et handicap. Leurs objectifs : donner plus de sens à leur activité.



Les entreprises sont en train de franchir un cap. Convaincus de l'importance de donner une raison d'être et un sens à leur activité, elles veulent avoir un impact positif pour la société. Leur moteur : en attribuant des moyens financiers, matériels ou humains, elles souhaitent donner à leurs actions un véritable impact concret, mesurable. Selon le panorama 2020 publié par EY sur les fondations et les fonds de dotation créés par les entreprises, le secteur de la santé et de la recherche scientifique, remis sur le devant de la scène durant la crise sanitaire du Coronavirus, fait l'objet d'un intérêt grandissant au même titre que l'environnement qui continue de progresser depuis 2016. L'action sociale (lutte contre la précarité et l'exclusion) et le handicap semblent toutefois les causes privilégiées par une grande majorité des entreprises.

Pour que l'inclusion soit une réalité
Le groupe KPMG fait partie de ces structures engagées. La Fondation KPMG, créée en 2007, œuvre pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté grâce à la création d'activité économique. Plus de 1000 salariés volontaires sont impliqués au sein des différents programmes via des missions de volontariat ou de mécénat de compétences réalisées sur leur temps de travail. «Les communautés KPMG sont déjà très engagées et multiplient leurs actions, je pense notamment à la Fondation KPMG et à notre Mission HandiKaP en particulier. Parmi ses nombreux axes de développement, la Fondation œuvre pour le progrès social et la transition écologique avec deux axes majeurs : l'Entrepreneuriat inclusif et l'Inclusion active qui comprend les programmes "Lycées de la Réussite" et "Égalité des chances".

Chaque jour, nous agissons pour que les mentalités évoluent et que l'inclusion devienne une réalité», explique Laurent Geoffroy, DRH Groupe KPMG.

Une solidarité très concrète
C'est aussi le cas du groupe Air Liquide qui, au travers de sa fondation, contribue au développement d'actions en faveur de l'insertion professionnelle dans les métiers techniques. Depuis 2013, le groupe aide l'association Handicap Travail Solidarité qui agit pour l'insertion des personnes en situation de handicap par le travail à développer son projet SoliPain de transformation de pains invendus au sein d'un ESAT (Établissement inclusif et l'Inclusion active qui comprend les programmes "Lycées de la Réussite" et "Égalité des chances".

À SAVOIR

Reconnaissance administrative
En 2019 : 2,7 millions de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ont la reconnaissance administrative d'un handicap

Vieillesse
En juin 2020, 50 % des demandeurs d'emploi BOE ont 50 ans ou plus, contre 26 % pour les demandeurs d'emploi tout public.

Taux de chômage
En 2019, le taux de chômage des BOE était de 16 %, contre 8 % pour le tout public.

Taux d'emploi
En 2019, le taux d'emploi des BOE était de 37 %, contre 66 % pour le tout public.

Source : Agefiph novembre 2020

DE NOUVEAUX COUPS DE POUCE FINANCIERS POUR LES EMPLOYEURS

Dans le cadre du Plan de relance, le gouvernement mobilise une enveloppe de 100 millions d'euros pour inciter les employeurs à recruter des personnes en situation de handicap. Ces aides sont cumulables avec les dispositifs de l'Agefiph.

Le gouvernement s'est engagé à ne laisser personne sur le bord de la route et à faire sauter tous les verrous qui freinent encore le recrutement des candidats en situation de handicap. Dans le cadre du Plan de relance, une aide de 4000 euros par salarié est accordée pour tous les contrats conclus entre le 1^{er} septembre 2020 et le 28 février 2021. Pour Sophie Cluzel, secrétaire d'État au Handicap, «devenir un entrepreneur inclusif ne se décrète pas, les employeurs

doivent être accompagnés afin de dépasser les idées reçues». Le dispositif concerne les contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois, pour une rémunération inférieure ou égale à 2 fois le smic, soit moins de 3078,84 € bruts par mois. Le collaborateur ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur depuis le 1^{er} septembre 2020 pour un autre contrat. L'aide

est versée par tranche trimestrielle sur une période d'un an, au prorata du temps de travail et de la durée du contrat. Elle n'est soumise à aucun seuil d'effectif. Pour en bénéficier, les entreprises et associations doivent remplir leur demande sur la plateforme de télé-service de l'Agence de services et de paiement (ASP) à compter du 4 janvier 2021. La demande doit être déposée dans un délai maximal de six

100 millions d'euros doivent être débloqués pour soutenir l'embauche des personnes en situation de handicap.

L'Agefiph étend son soutien financier
En parallèle, l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) a annoncé une pro-

COMMENT TROUVER LE CANDIDAT IDÉAL ?

Pour dénicher leurs talents, certaines entreprises participent à des forums d'emplois dédiés ou forment elles-mêmes les collaborateurs en situation de handicap. Parfois elles réalisent même leur propre sourcing.

La pénurie de talents est aujourd'hui une réalité économique à laquelle les entreprises doivent faire face. Les employeurs sont de plus en plus nombreux à constater un manque de candidats disponibles mais aussi un manque de qualification spécifique, qui touche certains secteurs en forte croissance. Résultat : de nombreux postes restent à pourvoir, faute de candidats adéquats. Un handicap de taille qui oblige les sociétés à réagir. Certaines entreprises prennent les devants, à l'image de Nocibé qui a organisé en 2018 un "Handi Talent tour" pour aller à la rencontre des candidats. Dans une caravane qui a sillonné différentes villes de France, la société a ainsi recruté des profils cadres et non-cadres pour ses magasins. Pour dénicher ses futurs talents, Le Bon Coin utilise une autre méthode. Le site d'annonces commerciales collabore notamment avec des partenaires externes inclusifs. «En tant qu'employeur, la mission du boncoin Groupe est de garantir l'égalité des chances dans les carrières professionnelles. Nous publions nos offres d'emploi sur des jobboards spécialisés, participons à des forums d'emploi dédiés et accompagnons les jeunes en situation de handicap en les préparant aux entretiens d'embauche avec l'association Tremplin-Handicap. Une fois recruté, le nouveau collaborateur bénéficie d'un suivi individualisé par notre "Référé handicap" et son équipe est sensibilisée à son type de handicap si celui-ci le souhaite», rapporte Antoine Jouteau, Directeur général et parrain de la Mission Handicap pour leboncoin Groupe.

Cibler les compétences plutôt que les diplômes
Reste que beaucoup de sociétés butent sur la qualification des candidats en situation de handicap. D'où l'idée d'Umanis S.A., entreprise spécialisée dans les prestations de services informatiques, de réaliser des sessions de recrutement spécialisées dans l'IT et de participer à plusieurs "Mardis du Handicap", organisés par JobinLive. La société envisage par ailleurs de former elle-même ses futurs collaborateurs après les avoir sélectionnés sur leur parcours, et bien



sûr leur motivation. Elle veut mettre en place l'alternance pour aider les salariés à obtenir des diplômes supérieurs et des masters.

Des salons de recrutement
Le Duoday s'inscrit également comme une initiative concrète pour favoriser la rencontre directe entre employeurs et personnes. Le principe de cet événement ? Créer un duo entre une personne en situation de handicap et un collaborateur d'une entreprise privée ou publique pour passer la journée ensemble dans l'entreprise. Cela permet de faire découvrir des métiers divers et variés et de donner l'envie de se projeter dans une situation professionnelle qui restait entièrement inconnue. Autre dispositif : l'événement Hello Handicap 100 % en ligne permet aux entreprises d'identifier de nou-

Nous participons à des forums d'emploi dédiés et accompagnons les jeunes en situation de handicap en les préparant aux entretiens d'embauche avec l'association Tremplin-Handicap. (Antoine Jouteau, directeur général et parrain de la mission Handicap chez leboncoin Groupe)

L'ACCÈS AUX ÉTUDES EST ENCORE DIFFICILE

Le niveau de diplôme atteint par les personnes reconnues handicapées qui travaillent est inférieur à celui de l'ensemble des personnes en emploi. Une situation qui a des conséquences sur l'ensemble de la carrière de ces salariés.

Elles ne sont que 21 % à être titulaires d'un diplôme du supérieur, soit une part presque deux fois moins élevée que la moyenne nationale.

Elles occupent plus souvent des postes d'employés (près de 35 % contre 28 % pour l'ensemble de la population en emploi de 15 à 64 ans). Et pour les emplois d'ouvrier, un écart similaire est constaté : 31 % contre 20 %.

Parmi les personnes reconnues handicapées et en emploi, 12 % sont des ouvriers non qualifiés, soit le double de cette catégorie d'emploi pour l'ensemble de la population. A contrario, les travailleurs handicapés sont nettement moins présents parmi les cadres et les professions intellectuelles et artistiques (8 % contre 17 %).

Un écart qui se creuse très tôt

Ces salariés ont, dès leur enfance, un accès plus difficile aux études et, en particulier, à l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, certaines personnes ont aussi obtenu leur reconnaissance à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage soumis les ouvriers.

Les personnes ayant une reconnaissance administrative de handicap évoluent plus souvent dans le secteur de l'administration publique, enseignement, en particulier dans le sous-secteur "santé humaine et action sociale" qui emploie près de 21 % des travailleurs reconnus handicapés, contre 13 % pour l'ensemble des personnes en emploi. Ces salariés sont moins présents dans le secteur du commerce de gros et de détail, des transports, de l'hébergement et de la restauration.

Source : Dares analyses mai 2017

modis

#dyslexique

#paraplégique

#épileptique

#hémophile

#diabétique

#bipolaire

#malentendante

#autiste

#cardiaque

VOUS AVEZ LE BON PROFIL POUR REJOINDRE MODIS, QUEL QUE SOIT VOTRE HANDICAP

Tous différents, Tous compétents !

SOCIÉTÉ DE CONSEIL EN INGÉNIERIE ET SERVICES NUMÉRIQUES DANS LES « SMART INDUSTRIES »
www.modisfrance.fr

L'ALTERNANCE, UNE VOIE ROYALE EN TOUTES CIRCONSTANCES

« Ils ont besoin qu'on les suive, qu'on les guide, qu'on les aide à prendre confiance en eux. L'apprentissage accompagné semble une des solutions pour permettre à chacun d'entre eux de s'intégrer au mieux dans la société et sur le marché du travail. »



L'aventure a débuté en 1994 en Bretagne. Un peu plus de 400 personnes en situation de handicap et qui ont en moyenne 17-18 ans rejoignent chaque année des CFA (centres de formation des apprentis) en milieu ordinaire. Ils y apprennent une cinquantaine de métiers de la boulangerie, de la pâtisserie, de la vente, de la restauration collective ou

encore du bâtiment. Une formation qui dure de deux à quatre ans et qui débouche sur l'obtention d'un CAP ou d'un brevet professionnel (BP). Pour favoriser l'insertion professionnelle de ces jeunes, plusieurs centaines de maîtres d'apprentissage sont mobilisées chaque année. Une équipe de conseillers en insertion professionnelle répartis sur tout le territoire de Bretagne

Selon Sylvain Kerbourc'h, sociologue et chercheur associé au Centre d'étude des mouvements sociaux qui suit ce projet, les jeunes plébiscitent l'accompagnement reçu.

Une approche novatrice.

« Pour certains d'entre eux, c'est la première fois que leurs difficultés sont réellement reconnues, qu'on leur apporte des solutions, de nouvelles méthodes de travail. Une personne qui rencontre des problèmes de concentration ou de mémorisation prendra par exemple l'habitude de tout noter, pour un autre des codes couleurs ou des pictogrammes seront plus efficaces ». Et ça fonctionne, le discours très positif des maîtres d'apprentissage le confirme. Ces jeunes doivent aussi s'adapter au monde de l'entreprise, avec ses règles et ses codes. « Ils doivent prendre confiance en leur propre capacité et trouver des outils pour gérer leur handicap et leur relationnel avec leur manager et leurs collègues qui, eux, doivent comprendre pourquoi, par exemple, marcher régulièrement ou faire des pauses renforce leur efficacité au travail », explique Sylvain Kerbourc'h.

Se rapprocher des écoles

Pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés, de plus en plus d'entreprises décident de nouer des partenariats avec des CFA, des universités et des grandes écoles. C'est le cas du groupe Air Liquide. L'objectif de cette démarche

“ Pour certains d'entre eux, c'est la première fois qu'on leur apporte des solutions. (Sylvain Kerbourc'h, sociologue et chercheur associé au Centre d'étude des mouvements sociaux) ”

est double : aider les établissements scolaires à mettre en place une politique handicap et intervenir lors de conférences pour parler de cette thématique et des projets du groupe afin de recruter plus de personnes handicapées. « Air Liquide et son partenaire Hanploi & School s'engagent auprès des établissements en les incitant à déployer des actions en faveur de l'inclusion et en formant leurs référents handicap pour mieux détecter et accompagner les étudiants et ainsi faciliter leur accès vers l'emploi », confie Philippe Daubricourt, Directeur des Relations et du Développement social d'Air Liquide S.A. Les jeunes peuvent ainsi cibler un métier compatible avec leur handicap et toucher du doigt la réalité professionnelle.

TROIS NOUVEAUTÉS MAJEURES DANS LA DERNIÈRE RÉFORME

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) faite aux entreprises a évolué. Détails des mesures les plus importantes qui impactent la procédure de recrutement.

Si le taux d'emploi de travailleurs handicapés (TH) est fixé à 6 % et reste révisable tous les cinq ans pour les sociétés d'au moins vingt salariés, les modalités de calcul, notamment, changent. Les objectifs de cette réforme entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 sont de renforcer l'emploi direct de ce public et de responsabiliser les entreprises.

C'est l'entreprise qui a l'obligation d'emploi

L'unité d'assujettissement n'est plus l'établissement mais l'entreprise. Cela signifie que si une société possède plusieurs établissements, l'obligation d'emploi ne s'applique plus à chaque établissement individuellement mais à la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise. L'effectif correspond par ailleurs à la moyenne du nombre de personnes employées chaque mois au cours de l'année civile précédente.

Sous-traitance : exit l'emploi indirect

Autre changement majeur : les entreprises ne peuvent plus remplir leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des travailleurs indépendants handicapés, des entreprises adaptées ou des établissements ou des services d'aide par le travail. Les dépenses liées à ces contrats peuvent toutefois être déduites du montant de la contribution financière due par l'entreprise qui n'emploie pas suffisamment de travailleurs handicapés. Plus l'entreprise en emploie, plus le plafond des dépenses

déductibles au titre de la sous-traitance est élevé afin de favoriser la complémentarité entre ces formes d'emploi. Celles qui emploient moins de 3 % de TH obtiendront un plafond de 50 % du montant de la contribution due. Les autres peuvent bénéficier d'une déduction pouvant aller jusqu'à 75 % du montant de leur contribution financière.

Une procédure de déclaration simplifiée

Dernière évolution : la procédure relative à l'obligation d'emploi sera semblable à celle mise en œuvre pour toutes les contributions sociales. Ainsi, la déclaration se fait via la déclaration sociale nominative (DSN), ce qui allège les tâches administratives des employeurs. D'autre part, le recouvrement de la contribution est assuré par les Urssaf et les caisses de MSA afin de permettre aux entreprises d'avoir un interlocuteur unique.

“ Depuis le 1^{er} janvier 2020, la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés se fait via la déclaration sociale nominative. ”

L'ALLEMAGNE : des dispositifs semblables aux procédures françaises

Le dispositif allemand pour l'emploi des personnes en situation de handicap est, dans son architecture générale, très proche du dispositif français avec un quota d'emploi fixé à 5 % des effectifs pour les entreprises d'au moins 20 salariés. Celles qui n'atteignent pas ce quota doivent s'acquitter d'une contribution, déterminée en fonction du nombre d'unités manquantes. Le produit de la collecte est versé à un organisme spécifique et réinvesti dans des aides versées aux entreprises pour l'embauche ou le maintien en emploi de personnes en situation de handicap : subventions salariales, financement d'aides techniques ou aménagements de poste, services d'accompagnement du salarié dans l'emploi...

La notion de handicap grave

Tout le dispositif est réservé aux personnes gravement handicapées, seules prises en compte pour le calcul du quota et qui seules peuvent ouvrir droit aux aides financées par l'office de l'intégration. Il n'y a pas de procédure spécifique de reconnaissance des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les critères utilisés sont ceux de la législation sociale sur le handicap : on parle de handicap grave à partir d'un taux d'incapacité de 50 %, évalué sur la base d'un barème médical par l'administration sociale du handicap.

En Allemagne, sur une population totale de 82,79 millions, on recense 7,8 millions de personnes gravement handicapées et elles sont automatiquement bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Enfin, peuvent également être assimilées aux personnes gravement handicapées celles présentant un taux d'incapacité entre 30 et 50 %, si leur situation de handicap ne leur permet pas d'obtenir ou de conserver un emploi approprié. Cette condition est appréciée par le service public de l'emploi.

Deux logiques sont donc mises en œuvre pour déterminer la population des bénéficiaires : la première est médicale et reste prédominante (82 % des personnes employées sous quota), la seconde faisant intervenir l'environnement de travail.

Source : rapport de l'Inspection générale des affaires sociales 2019-2020

QUAND LE NUMÉRIQUE FACILITE L'EMPLOI DES SALARIÉS HANDICAPÉS

Le confinement a accéléré la mise en place du télétravail et l'utilisation massive des nouvelles technologies. Et les salariés en situation de handicap ont ainsi travaillé d'égal à égal avec leurs homologues, grâce à un accompagnement pour pallier les risques d'isolement.



Les métiers du numérique sont-ils accessibles aux personnes handicapées ? Les technologies 4.0 sont-elles pour eux des facteurs d'inclusion ? À cette question, Aurélie Hallouin, chargée de Responsabilité Sociale et de la Mission Handicap au sein d'ADP, spécialiste de l'externalisation de la paie, répond sans aucune hésitation par la positive. Le groupe de 2100 collaborateurs en France qui compte 114 personnes en situation de handicap fin 2019 est fortement impliqué dans l'inclusion de ces salariés depuis 2010, date à laquelle il a créé une structure dédiée "Mission Handicap". La société a beaucoup investi dans l'aménagement de postes mais aussi sur le volet du numérique. Deux salariés bénéficient actuellement d'un logiciel qui permet de grossir les textes avec une paire de lunettes adaptée afin de visualiser l'écran et de travailler sur différents documents Word et PowerPoint.

ADP travaille par ailleurs avec un organisme externe pour permettre à un collaborateur malentendant de réceptionner des appels téléphoniques. « L'organisme traduit par écrit en instantané ce que dit l'interlocuteur, ce qui permet au salarié de lui répondre. C'est totalement transparent pour l'interlocuteur », relate Aurélie Hallouin, pour qui le « télétravail va devenir plus important ». Le coût moyen des aménagements réalisés est de 10 000 euros. Econocom, groupe de services d'intégration technologique et financière de solutions numériques qui a multiplié par quatre le nombre de recrutements de travailleurs en situation de handicap en 2019, s'engage à aider ses clients à penser et à utiliser efficacement le numérique. « L'accessibilité et l'adaptabilité des outils de travail numériques favorisent l'emploi

Une façon de garder le lien

La généralisation forcée du télétravail a permis pendant la crise sanitaire de penser une organisation différente et plus inclusive pour les personnes en situation de handicap. Une période qui leur a offert la possibilité de travailler d'égal à égal avec les autres salariés, de pratiquer la visioconférence avec les collègues ou de collaborer via les outils collaboratifs en ligne facilitant ainsi grandement les échanges. Autre avantage : le numérique a maintenu le lien social, permettant à des personnes très isolées de rester en contact avec l'extérieur. « Le premier confinement a fait émerger ce rôle décisif du numérique. C'est essentiel pour continuer les formations, rapporte Anne Festa, Directrice du développement de LADAPT. Pour certains, la crise sanitaire a été l'occa-

sion de se familiariser avec ces outils. Ils en ont vu les bons côtés, ont découvert que c'était plus utile qu'ils ne l'imaginaient et ont parfois ressenti le besoin de se former. C'est clairement un levier pour accélérer la mise en valeur des compétences et leur capacité d'adaptation. Nous avons également pu organiser des groupes de parole et d'entraide. Les salariés ont même bénéficié d'un accompagnement psychologique et de conseils d'un ergothérapeute pour aménager leur environnement de travail ».

Réduire la fracture numérique

Ce que personne n'a peut-être anticipé, c'est la vitesse à laquelle le télétravail s'est mis en place dans les entreprises. Peut-être trop rapidement selon Anne Festa. « Le numérique est bien utile mais il ne faut pas oublier qu'il peut créer une fracture numérique en plus de la fracture sociale. Il est nécessaire de rester attentif et de s'assurer que tout le monde puisse s'emparer de cette technologie. Il est primordial d'accompagner la découverte de ces dispositifs comme communiquer par visio, gérer un agenda, se connecter à Zoom par exemple », explique la Directrice du développement de LADAPT. La formation numérique

pour tous semble donc nécessaire en continu et doit être appréhendée le plus tôt possible, dès l'école pour garantir une insertion professionnelle réussie.

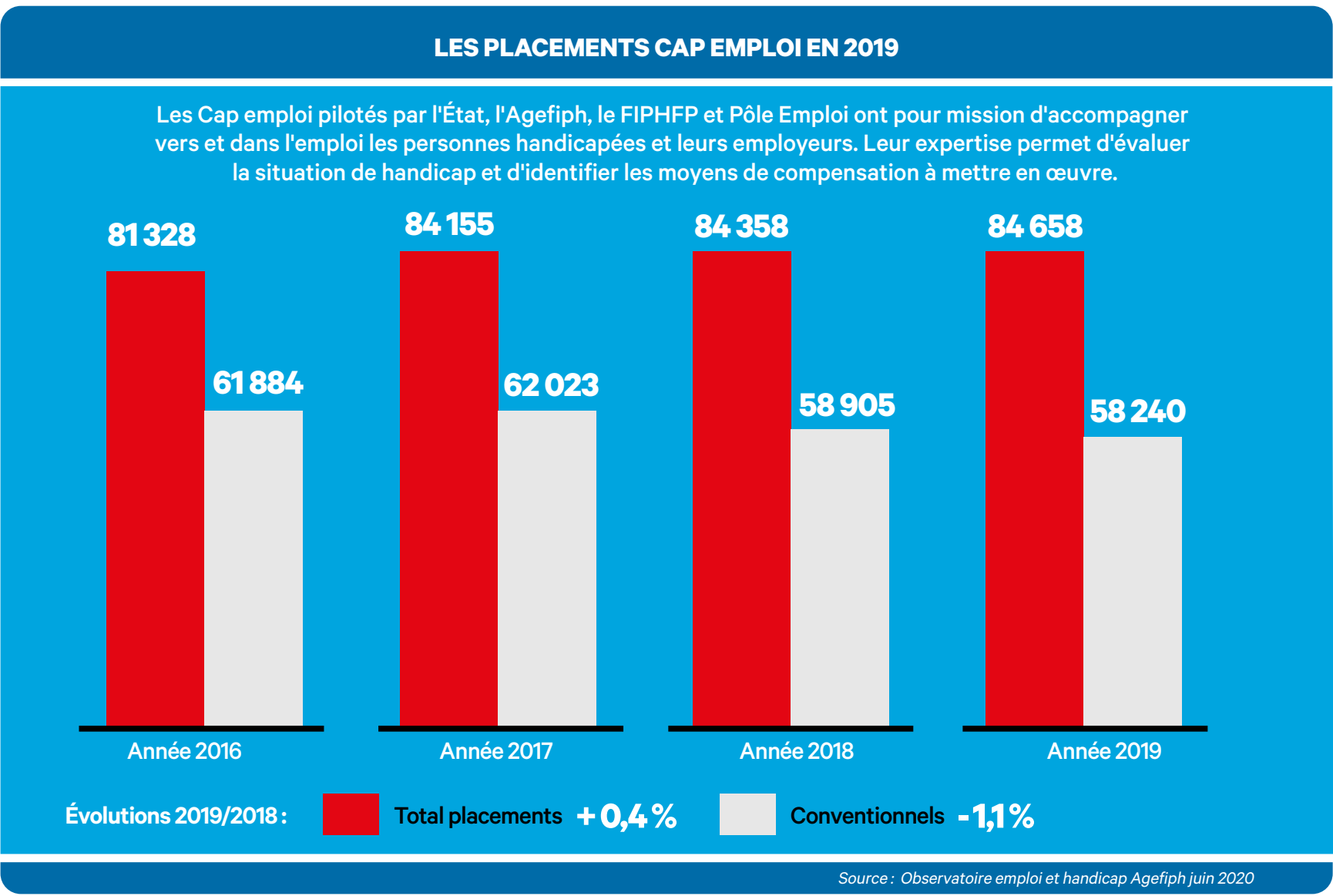
“ Pour certains, la crise sanitaire a été l'occasion de se familiariser avec ces outils. Ils en ont vu les bons côtés et ont parfois ressenti le besoin de se former. (Anne Festa, Directrice du développement de LADAPT) ”

INSERTION PROFESSIONNELLE : QUELS ACTEURS ?

L'accès, le retour ou le maintien en emploi des travailleurs handicapés sont confiés aux opérateurs du service public de l'emploi : les missions locales pour les moins de 26 ans, Pôle emploi et les opérateurs de placement spécialisés comme Cap emploi qui seront prochainement dans les mêmes agences que Pôle Emploi. Ce sont les Cap emploi qui sont compétents pour proposer, valider et aider à la mise en œuvre des parcours de formation des personnes qu'ils accompagnent. Ils peuvent eux-mêmes déléguer l'accompagnement des travailleurs handicapés à des réseaux associatifs (comme dans le cas des emplois accompagnés) ou encore confier à des prestataires privés tout ou partie de cette mission. Des associations comme LADAPT aident les entreprises à recruter et proposent un suivi aux candidats.

Réseau de partenaires

L'Agefiph, association fondée en 1987 agissant dans le champ du secteur privé et le FIPHP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) créé par la loi du 11 février 2005, ont pour mission d'impulser une dynamique dans les entreprises, les communes, les départements, les régions et les ministères notamment et font intervenir dans ce cadre un grand réseau de partenaires.



AUTONOMIE ET PARTICIPATION DES SALARIÉS : UN ATOUT POUR L'INTÉGRATION

Lorsque l'accompagnement, le dialogue et la confiance sont présents au quotidien, tous les salariés y gagnent. Exemple de trois entreprises qui parlent de leur manière de pratiquer un management bienveillant.



14 des équipiers joyeux accompagnés de deux managers à l'Elysée en février dernier. Au centre, Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées et, sur la droite, Yann Bucaille-Lanrezac.

Des tartes salées, des soupes et des cookies maison... le Café Joyeux est apprécié pour ses recettes cuisinées sur place avec des produits de saison, mais il est aussi connu des Rennais, des Parisiens et des Bordelais pour employer une cinquantaine de jeunes porteurs d'un handicap mental ou cognitif. Yann Bucaille-Lanrezac, le fondateur du concept, porte ce projet depuis 2015. Le Café Joyeux, c'est avant tout la promesse d'une formation, d'un avenir professionnel. Ces équipiers joyeux, qui ont pour 90 % d'entre eux signé un CDI, sont encadrés par une poignée d'éducateurs spécialisés et des managers qui sont des professionnels de la restauration titulaires d'une formation au tutorat. « Avant de parler compétences, on parle d'envie, de motivation, c'est le

plus important. Certains vont se sentir plus à l'aise en salle, alors que d'autres préféreront être en cuisine, devenir responsable de la caisse ou des cappuccinos, confie Yann Bucaille-Lanrezac. On ne regarde pas les équipiers comme étant en situation de handicap mais en situation professionnelle. Nous avons une approche classique de l'entreprise et cherchons à faire progresser nos salariés ». Comment ? En les associant au développement, en partageant les chiffres, les records tout en gardant une attitude de bienveillance pour que chacun évolue à son rythme. « Dès qu'on désamorce certaines peurs, qu'on lève certaines craintes, on identifie des progrès phénoménaux, se satisfait le restaurateur. Il faut lâcher du lest pour qu'ils puissent révéler leur potentiel ».

Des pratiques participatives

Favoriser les initiatives des collaborateurs est une évidence pour de nombreuses entreprises innovantes. Chez Isagri, société éditrice de logiciels pour le milieu agricole et les professions comptables qui compte 27 collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le management bienveillant n'est pas non plus un vain mot. Accompagnement social, aménagement des espaces et des bureaux, souplesse quant au rythme de travail... depuis trois ans, la société dispose d'une mission handicap et d'un comité de collaborateurs ambassadeurs. L'objectif de ces ambassadeurs est de laisser à tout le monde la possibilité d'échanger, d'accompagner au quotidien les salariés handicapés pour qu'ils puissent grandir et de sensibiliser les managers et

Une communication directe

La prise d'initiatives est aussi une pratique devenue courante au sein d'Umanis. Cette entreprise de services du numérique qui compte 42 salariés en situation de handicap réalise de nombreux échanges informels en plus des entretiens annuels ou des suivis de mission qui ont lieu tous les trois mois. Les collaborateurs sont ainsi conviés à prendre en main la gestion de leur carrière, à réfléchir aux autres métiers et missions qu'ils souhaitent réaliser. Prendre le temps d'écouter chaque salarié, c'est aussi cela la clé de réussite. Le sentiment d'être reconnu et de disposer de la confiance de l'entreprise invite les salariés à se transformer en acteurs à part entière du projet collectif de l'entreprise.

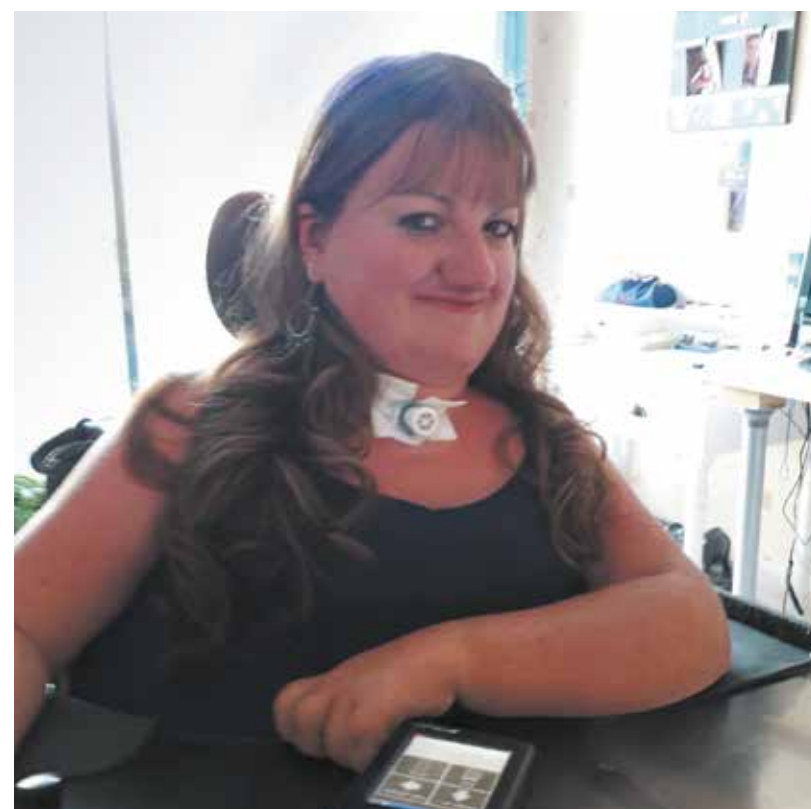
“ Nous avons une approche classique de l'entreprise et cherchons à faire progresser nos salariés. ”
(Yann Bucaille-Lanrezac, fondateur du Café Joyeux)

TÉMOIGNAGE

Stéphanie Dufeu, animatrice et formatrice Bafa

DEVENIR ANIMATRICE A ÉTÉ UN VÉRITABLE COMBAT

Sur le papier, ce n'était pas évident : passer son Bafa en étant en fauteuil roulant. Mais c'est tout à fait possible et Stéphanie Dufeu incarne cette réalité avec nature.



Trentenaire, pétillante, originaire des Pays de la Loire, mais ce qui la caractérise surtout c'est sa pugnacité. Depuis 2017, Stéphanie Dufeu occupe un poste d'animatrice au sein de la mairie de Saint-Berthevin dans la Mayenne. Un contrat qu'elle a décroché grâce à sa force de conviction. Après avoir réalisé des missions de bénévolat en maison de retraite et dans des maisons de quartiers pour les enfants, cette salariée atteinte d'un handicap moteur depuis la naissance, a souhaité à 28 ans donner une nouvelle impulsion à sa carrière professionnelle.

Handicapé n'est pas un métier

En 2015, elle décroche son bac avec mention en parallèle d'un contrat aidé. En 2016, elle passe son Bafa (Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur), valide la première partie, puis bute sur la seconde partie lors du stage pratique. « Le directeur d'un centre de loisirs m'a dit que je n'étais pas capable d'utiliser mes membres et donc de sécuriser les enfants. Comme je suis un peu têtue, j'ai décidé de ne pas mettre fin à mon stage et demandé à rencontrer le jury », raconte Stéphanie Dufeu. Elle a eu la chance de parler à un directeur de jury hors pair qui a reconnu ses compé-

tences. « Le lendemain, il m'a contacté pour valider le Bafa et me conforter dans mes choix, me disant qu'il me voyait même prendre un poste de directrice », se satisfait la jeune femme, qui devient ainsi la première personne en situation de handicap en Mayenne à obtenir son diplôme d'animatrice.

C'est la passion qui l'anime

Stéphanie Dufeu, qui travaille désormais dans le périscolaire avec des enfants de 6 à 10 ans (parfois en difficultés) et qui endosse le rôle de formatrice Bafa l'été, espère que la réussite de son intégration a contribué à changer les mentalités, à mettre fin à certaines craintes en démontrant que travailler avec une personne handicapée ne présente pas de difficultés. « Les personnes n'osent plus dire que je ne suis pas capable sinon je prouve le contraire. Je ressens toutefois le besoin et le devoir de montrer que je peux proposer des activités aux enfants et les sécuriser. Je veux être considérée comme tout le monde et jugée sur mes compétences et mon implication dans mon travail », martèle l'animatrice. Cette jeune femme de 34 ans aime à relever des challenges sur le plan professionnel comme dans sa vie personnelle. Elle

“ Il m'a contacté pour valider le Bafa et me conforter dans mes choix, me disant qu'il me voyait même prendre un poste de directrice. ”

aspire à travailler plus, au moins 20 heures par semaine, contre 13,5 heures actuellement. Passionnée de lecture et de chanson, elle adorerait également participer à l'émission "N'oubliez pas les paroles". Stéphanie Dufeu a d'ailleurs déjà passé trois castings depuis 2015. Ses prochains projets : découvrir l'Australie et fonder une famille pour aller jusqu'au bout de ses rêves.

BIENVENUE À TOUTES LES ÉNERGIES

Total s'engage pour l'insertion professionnelle et les meilleures conditions de travail des personnes en situation de handicap

careers.total.com
Linked in

TOTAL
Committed to Better Energy

Committed to Better Energy = Engagé pour une énergie meilleure
L'énergie est notre avenir, économisons-la !



LE PROGRÈS C'EST MOI

Heddra Guerchouche,
Coach professionnelle, éducatrice
sportive et préparateur mental



Et si le progrès, c'était de trouver les solutions pour que le monde du travail soit ouvert à tous ? Ensemble, continuons à faire progresser les entreprises grâce aux personnes handicapées. Rejoignez-nous, témoignez de votre engagement et partagez votre expérience sur [activateurdeprogres.fr](#)

#activateurdeprogres

EMPLOI & HANDICAP



Savez-vous que 80% des handicaps sont invisibles ?

Les stéréotypes, les idées reçues et la méconnaissance des formes de handicap limitent les possibilités d'emploi et d'inclusion des personnes concernées.

Plus que jamais, il est de notre responsabilité d'agir pour une société plus inclusive et durable, où toutes nos différences sont une richesse au service du collectif.



Vous rapprocher de l'essentiel





Ensemble soyons acteur de l'inclusion

NOTRE ENGAGEMENT

MBDA France est engagée dans une politique en faveur de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap autour de 4 axes : le maintien dans l'emploi, le recrutement et l'aide à l'insertion professionnelle, la collaboration avec le secteur protégé et adapté, la sensibilisation des collaborateurs et la lutte contre les préjugés.

NOUS RECRUTONS

En CDI dans nos établissements du Plessis Robinson (92), de Bourges (18) et de Selles Saint Denis (41) :

Technicien et ingénieur en électronique

Technicien Essais

Concepteur logiciel

Planificateur de Projet

Mais également dans les fonctions supports : assistante d'équipe, contrôleur financier...

CONTACT

Pour découvrir l'ensemble de nos offres d'emploi rendez-vous sur notre site : [rejoindre.mbda.fr](#)



L'INA engagé dans sa politique handicap

Depuis cinq ans, l'INA (Institut national de l'audiovisuel) est engagé, à la fois comme employeur et comme centre d'enseignement supérieur et de formation professionnelle, dans une démarche en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Son taux d'emploi direct des travailleurs handicapés a évolué à la hausse depuis ces dernières années.

Cette croissance s'explique d'une part, par le nombre de salariés s'engageant dans une démarche de reconnaissance de leur situation de handicap, d'autre part par les actions de communication et de sensibilisation pilotées par la référente Handicap en lien avec le service de santé au travail et la direction de la communication.



Valérie JOLY - Directrice déléguée aux ressources humaines et Céline JAEGER - Directrice déléguée adjointe aux ressources humaines

Aujourd'hui, l'INA a l'ambition de se positionner comme une entreprise handi-accueillante. Aussi en 2019, l'INA a renforcé son partenariat avec l'AGEFIPH (Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et réalisé une analyse qualitative et quantitative qui a porté sur trois axes : l'insertion, le maintien en emploi et la communication. Elle a permis de conforter l'INA dans sa politique handicap tout en identifiant de nouvelles actions déclinées dans un plan d'actions formalisé, piloté et animé par l'AGEFIPH.

Ainsi et en lien avec l'ambition d'être reconnue comme une entreprise handi-accueillante, l'INA renforce ses actions en matière de communication externe. L'objectif étant de développer une véritable dynamique de recrutement et d'intégration de personnes en situation de handicap, étendue à l'accueil d'élèves, de stagiaires ou d'alternants.



Onepoint, un acteur socialement responsable

Plus de 12 mois sont passés depuis notre dernière rencontre avec onepoint, acteur majeur du conseil en transformation numérique des entreprises en France et un acteur socialement responsable. Depuis juillet 2019, l'entreprise est signataire du Manifeste pour l'Inclusion et de son premier accord handicap. Grâce à des campagnes de sensibilisation et des actions fortes, onepoint a su répondre à tous les axes développés dans sa politique handicap. Un fort accent a été mis afin de rendre accessibles tous les locaux en France.

« Le handicap est une différence, telle que toutes les autres. Notre objectif est de faire de cette différence une force, et un lien avec tous. » explique Matthieu Fouquet, Partner RH et Secrétaire général, lors de son intervention pendant l'évènement du Manifeste pour l'inclusion organisé dans les locaux de onepoint le 12 octobre dernier. Pour onepoint, agir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie économique est l'une des expressions d'un engagement fort : être une entreprise représentative de notre société, mais aussi l'un de ses acteurs.

Cet engagement prend corps dans la notion de Responsabilité Économique, Sociétale et Technologique (RESET) développée par l'entreprise, et déclinée au jour le jour en interne, notamment à travers sa mission « Égalité & Pluralité ». Cette dernière, composée d'une centaine de collaborateurs onepoint qui s'investissent sur la base du volontariat, porte la politique de diversité et d'inclusion de l'entreprise. Le handicap en fait partie intégrante.

Au quotidien, la mission Égalité & Pluralité et les collaborateurs engagés sur ce chantier mènent ainsi des actions de sensibilisation, de formation, et impulsent la dynamique autour de l'accord handicap.

Une priorité se dessine, aujourd'hui, pour onepoint : le recrutement. Dans un secteur où l'attractivité est clé pour accueillir les meilleurs talents, l'entreprise a en effet à cœur de devenir toujours plus inclusive, et de continuer à recruter des personnes de tous horizons. L'objectif pour l'entreprise est donc d'atteindre, voire de dépasser, un taux de 6% de personnes en situation de handicap. Pour cela, l'équipe recrutement, mobilisée par Stéphane Meunier, Partner Talent Acquisition, assiste à de nombreux salons (virtuel, et présentiel), développe des partenariats avec des missions handicap d'écoles et publie des offres d'emploi inclusives...

Le mouvement permanent provenant du collectif est un marqueur déterminant de la culture d'entreprise de onepoint, tout comme la volonté de ses collaborateurs d'étendre ce mouvement au-delà des frontières de l'entreprise. C'est notamment ainsi que son offre HandiCAP a vu le jour, une offre transverse à toutes les communautés et à toutes les expertises, qui trouve son sens dans le collectif. « Nous sommes persuadés que notre force de frappe qui passe par la co-construction, l'implication volontaire des collaborateurs et l'engagement à tous les niveaux de l'entreprise est une méthodologie authentique et efficace. Chez onepoint, nous avons un credo : #WeWalkTheTalk, c'est-à-dire que nous éprouvons en premier lieu en interne les projets et les méthodes que nous proposons à nos clients. Avec notre mission Égalité & Pluralité, nous souhaitons montrer que nous sommes en constante transformation et un allié pour accompagner les entreprises dans leur démarche d'inclusion. » nous explique Naoual El Alaoui, consultante change management et experte accessibilité handicap chez onepoint. Sans oublier que la force de l'équipe HandiCAP est de designer l'accessibilité universelle, aujourd'hui, comme un enjeu majeur.

Une ambition que onepoint fera vivre de façon 100% numérique à ses collaborateurs et partenaires durant la SEEPH 2020, à travers des vidéos, webinars, boards participatifs, et bien d'autres événements.



« onepoint a accueilli les entreprises signataires du Manifeste pour l'inclusion autour d'un échange sur l'accessibilité numérique (12/10/2020) »



econocom recrute 1 500 talents pour transformer les entreprises

faites le switch

Tous les profils audacieux nous intéressent ! C'est pour cela que notre **Mission Handicap** met en place des parcours d'intégration adaptés et un suivi de carrière personnalisé. Rejoignez la première entreprise générale du digital en Europe avec ses 10 300 experts sur [carrieres.econocom.com](#)





Équipements, services & financement pour l'entreprise digitale

Pour toute question mission.handicap@econocom.com

mission handicap



La transformation digitale au service de l'inclusion

NOTRE ENGAGEMENT

Econocom, première Entreprise Générale du Digital en Europe, poursuit sa politique volontariste en faveur de l'inclusion.

Convaincus que la transformation digitale est une réelle opportunité pour permettre l'évolution des compétences et des conditions de travail, nous sommes attentifs à la richesse et la différence de chaque profil.

C'est en partant de ce postulat que nous avons multiplié par 5 nos recrutements de travailleurs en situation de handicap en 2019.

Notre accord groupe en faveur de l'inclusion nous permet de sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs à ces enjeux sociétaux qui peuvent concerner chacun.

Notre Mission handicap met tout en œuvre pour adapter l'intégration et favoriser le maintien dans l'emploi de nos collaborateurs en situation de handicap.

NOUS RECRUTONS

Retrouvez toutes nos opportunités sur notre site carrière ! <https://carrieres.econocom.com/nos-offres>

CONTACT

mission.handicap@econocom.com

Épuisement professionnel,
salariés aidants, monoparentalité,
maladies graves...

Parlons
(vulnérabilités)

Experts et dirigeants témoignent
à partir du 24 novembre sur
lecomptoirmh.com

#ParlonsVulnérabilités



La Sécurité sociale a engagé une politique volontariste en faveur de l'emploi des salariés handicapés

Première branche professionnelle ayant signé une convention de partenariat avec l'Agefiph¹, la Sécurité sociale déploie un plan d'action global, à l'image de son engagement.

Pilotée par la Mission handicap de l'Ucanss (la fédération des employeurs du Régime général de Sécurité sociale), la politique handicap s'appuie sur un réseau de 300 référents, qui assurent son déploiement sur tout le territoire, au plus près des enjeux de chacun des organismes de Sécurité sociale.



Plusieurs initiatives ont été mises en place pour intégrer des salariés porteurs d'un handicap : l'organisation d'un salon de recrutement dédié ; la mise à disposition d'une CVthèque des candidatures spontanées, un service de multi-diffusions permettant à chaque recruteur de transmettre ses offres d'emploi à des structures intervenant sur le champ du handicap... En outre, les partenariats ont été nombreux (Trophée des femmes en Entreprises Adaptées, Convention avec la Fédération Française Handisport etc...), permettant de changer le regard porté sur les travailleurs en situation de handicap et de promouvoir leur réussite professionnelle. Grâce à cette forte mobilisation, plus de 8 600 salariés handicapés travaillent à la Sécurité sociale. Le taux d'emploi direct s'établit à 6,14 % (2019).

Le maintien dans l'emploi fait l'objet d'une attention particulière. La prévention de la désinsertion professionnelle, et plus globalement des situations de fragilité, a notamment constitué un des thèmes des webinaires organisés cette année à l'occasion du 75^{ème} anniversaire de la Sécurité sociale.

À l'avenir, la Sécurité sociale poursuivra son engagement en faveur du recrutement et de l'inclusion des salariés handicapés en ouvrant sa politique handicap à l'ensemble des dimensions de sa politique employeur. Politique achat, accessibilité immobilière et numérique seront ainsi intégrées au plan d'action 2021- 2026 en cours de définition.

Justine FARCY - Directrice du Développement et de l'accompagnement RH

¹L'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées



Et si nous faisons de nos différences une force commune ?

NOTRE ENGAGEMENT

Dans le cadre de la **Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes en situation de Handicap** (SEEPH), l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) réaffirme son engagement national pour la valorisation de l'emploi des personnes en situation de handicap. Il se concrétise notamment par la politique Diversité engagée par l'Apec depuis 2017.

Depuis 4 ans, l'Association pour l'emploi des cadres connaît une augmentation de 50 % du nombre de collaborateur-ice-s déclaré-e-s en situation de handicap. Ce chiffre fait écho à son engagement pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, leur évolution et la sécurisation de leurs parcours professionnels.

L'Apec s'investit donc pleinement sur ce sujet formalisé par la signature de l'accord d'entreprise Handicap (2017) et d'une convention cadre (2019) avec Hello Handicap. Ces engagements montrent qu'à **compétences égales, les candidatures des personnes en situation de handicap sont particulièrement valorisées par l'Apec.**

L'Apec se mobilise également en faveur de l'insertion professionnelle des cadres et jeunes diplômés en situation de handicap dans les entreprises du secteur privé, à travers la signature de conventions de partenariat avec la réseau Cap Emploi (2020) ainsi qu'avec l'AGEFIPH.

NOUS RECRUTONS

Chargé.e de coordination et d'information clients – CDD -Paris 14ème- pour accueillir, informer et orienter les clients cadres et entreprises

Consultant.e Développement professionnel - CDD et CDI sur toute la France pour conseiller les cadres, les jeunes diplômés dans leur recherche de mobilité ou d'emplois

Chargé.e d'études – CDI - Paris 14ème - pour produire des études collecter, exploiter, analyser des données qualitatives et quantitatives susceptibles d'éclairer le marché de l'emploi

Chef.fe de projet d'études – CDI – Paris 14ème – pour concevoir, préparer et suivre la réalisation de projets d'études et développer des travaux d'études, en mobilisant des intervenants internes et externes

CONTACT

<https://nousrejoindre.apec.fr/>
Votre contact : nathalie.bordes@apec.fr





Unissons nos différences pour un succès commun !

NOTRE ENGAGEMENT

En parfaite cohérence avec sa politique Inclusion & Diversité, KPMG souhaite développer une culture d'équité qui respecte et valorise toutes les différences. Une culture ouverte à toutes et tous, où chacun et chacune trouve sa place et peut se réaliser pleinement.

A travers une démarche handi-citoyenne engagée depuis douze ans, KPMG cultive l'inclusion, la mixité et la diversité au cœur de sa démarche d'entreprise. **#NoRoutine #PrioriteAuSens**

NOUS RECRUTONS

Auditeurs débutants - Paris - Sessions 48H Khrono by KPMG
Réf : 200001C7

Stagiaires Audit H/F - Paris - Septembre 2021
Réf : 2000013K

Apprentis Audit H/F - Paris - Septembre 2021
Réf : 2000014X

Auditeurs Expérimentés H/F - Paris
Réf : 2000000B

Assistant projets RH & Office Management H/F - Paris
Réf : 2000019Y

Secrétaire de direction H/F - Paris
Réf : 200000WZ

Consultant Expérimenté Actuariat Assurance (Vie) H/F - Paris
Réf : 200000LN

Consultant Junior Technology Transformation - CIO Advisory H/F - Paris
Réf : 2000012U

CONTACT

Pour postuler : kpmgreclute.fr

ACCOMPAGNER
NOS AÎNÉS,
DES MÉTIERS
PAS COMME
LES AUTRES





Le Handicap au travail : une démarche de responsabilité sociale pour KORIAN

NOTRE ENGAGEMENT

Parce que le handicap est encore trop perçu comme un frein à l'embauche, parce qu'il est souvent caché ou incompris, il est important de dépasser nos a priori à son sujet.

Korian, par une politique active d'intégration et de maintien dans l'emploi de ses collaborateurs en situation de handicap, prend en compte ce critère de la diversité dans la gestion de sa politique RH pour garantir l'égalité des chances pour tous.

Agir en faveur de la diversité dans l'entreprise signifie être ouvert à la différence, accepter l'autre avec sa singularité pour garantir le bien vivre ensemble.

NOUS RECRUTONS

Aide-soignant diplômé d'état en CDI temps plein

Infirmier diplômé d'état en CDI temps plein

Chef gérant en CDI temps plein

Cuisinier en CDI temps plein

Mais aussi, des kinésithérapeutes, médecins, ergothérapeutes...

CONTACT

Pour toute candidature : mission.handicap@korian.fr





Votre différence est notre force !

NOTRE ENGAGEMENT

Depuis 2017, Umanis a conclu un accord, réitéré en 2020, en faveur de l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette politique engagée a pour objectif de mieux reconnaître les handicaps, d'offrir un environnement de travail plus adapté, et de faciliter le travail de tous, dans le respect des différences de chacun.

NOUS RECRUTONS

- Développeur FullStack Java Jee F/H
CDI – France entière
- Data Engineer F/H
CDI – France entière
- Consultant DevOps F/H
CDI – France entière
- Développeur .Net F/H
CDI – France entière
- Ingénieur Cloud / Ingénieur de production F/H
CDI – France entière

CONTACT

Contact : missionhandicap@umanis.com
Retrouvez toutes nos offres d'emplois sur notre site web Umanis : <https://www.umanis.com/fr>



DES CAFÉS PAS COMME TOUT LE MONDE



En grains, moulu
ou en capsules sur
cafejoyeux.com



JOYEUX

SERVI AVEC LE CŒUR

Café Joyeux est une famille de cafés-restaurants qui forme et emploie des personnes avec handicap mental et cognitif. 100% des bénéfices permettent l'ouverture de nouveaux Cafés Joyeux et l'inclusion de personnes en situation de handicap.

TORRÉFIÉS & CONDITIONNÉS EN FRANCE



Nos métiers, votre avenir

Rejoignez notre communauté d’Experts

NOTRE ENGAGEMENT

Le Centre Scientifique et Technique du Bâtiment engagé en faveur de la diversité, de l'égalité professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap, garantit une équité de traitement dans votre parcours professionnel dès votre intégration (accès à la formation, promotions, évolutions etc.).

Energie Handicap, partageons nos différences

Développez vos compétences au service de l'innovation dans le bâtiment et la ville durable. En 2020, le CSTB a été récompensé par ses stagiaires et alternants comme Top Employeur et a obtenu le label HappyIndexTrainees.

#accordhandicap #chartediversité #happytrainees

NOUS RECRUTONS

Nous proposons des opportunités d'emploi sur des fonctions scientifiques et techniques :

- Technicien(ne) Chargé(e) d'Essais
- Auditeur(trice) Technique
- Chargé(e) de Certification
- Ingénieur(e) Evaluation Produits Innovants
- Ingénieur(e) Recherche et Expertise

Et aussi :

Dans les domaines suivants : finance, juridique, marketing, vente, achats, ressources humaines, communication, métier bu bâtiment (maçon, soudeur, menuisier, etc.), systèmes d'informations et qualité : consultez nos offres d'emploi sur notre site Carrières ou envoyez-nous votre candidature spontanée.

CONTACT

Consultez notre site carrière : <https://talents.cstb.fr/>
Email : recrutement@cstb.fr précisez en objet « SEEPH/ECHOS20 »



Rejoignez l'Ohana de Salesforce,
plateforme incontournable du changement

NOTRE ENGAGEMENT

Chez Salesforce, nos valeurs fondatrices guident nos décisions et nous aident à être vecteur de changement.

L'égalité est un de nos principes fondamentaux et fait de nous une entreprise meilleure. Ainsi, nous sommes soucieux de représenter toutes les communautés y compris celles en situation de handicap.

NOUS RECRUTONS

Groupe international implanté à San Francisco, Salesforce emploie plus de 54000 employés à travers le monde. La collaboration est un facteur clé de notre succès et nos employés ont l'ambition de travailler à la digitalisation de notre pays et de nos clients. Nous avons 5 types de métiers autour de nos solutions logicielles pour lesquels nous recrutons tout au long de l'année :

- Ingénieur(e)s Commerciaux
- Ingénieur(e)s avant-vente
- Customer Success Managers
- Ingénieur(e)s Recherche & Développement
- Fonctions support (Marketing, Administration, Juridique, Finance & RH)

Nous recherchons actuellement les talents suivants :

- Account Executive - CDI temps plein- Paris, Lyon, Nantes
- Software Engineers - CDI temps plein- Grenoble
- Architects - CDI temps plein- Paris

Tous nos rôles nécessitent de parler anglais.

CONTACT

Rendez-vous sur notre site carrières <https://www.salesforce.com/eu/company/careers> pour découvrir l'ensemble de nos opportunités à pourvoir et rejoindre notre Ohana (mot hawaïen désignant la famille que nous choisissons)



Chez Assystem, le handicap
n'est pas un handicap

NOTRE ENGAGEMENT

Chez Assystem, seuls le talent, les compétences et l'audace de nos ingénieurs comptent pour contribuer à des projets d'avenir. Nous sommes fiers de notre engagement collectif, pour intégrer et accompagner les personnes en situation de handicap.

Chez Assystem, l'innovation n'est pas seulement technologique mais aussi et surtout sociale !

NOUS RECRUTONS

Ingénieur projet industrie F/H (CDI)

Ingénieur tuyauterie F/H (CDI)

Projeteur installation générale F/H (CDI)

Planificateur F/H (CDI)

Chef de projet junior F/H (CDI)

Des centaines de postes dans le nucléaire, les transports, l'industrie, les sciences de la vie...partout en France !

CONTACT

Accompagnez les plus grands projets de l'ingénierie mondiale !
Rejoignez-nous sur jobs.assystem.com



Sushi Shop, une entreprise
qui s'engage avec FORCE(S) !

Depuis 1998, Sushi Shop s'est positionné en leader du marché de la livraison et de la vente à emporter de sushis en France. L'entreprise s'est également développée en Europe et dans le monde à travers ses 175 restaurants présents dans plus de 13 pays et 92 villes et a intégrée fin 2018 le groupe AmRest, marquant ainsi sa notoriété internationale.

Dans le cadre de l'engagement de la mise en œuvre d'une politique pérenne d'emploi pour les travailleurs en situation de handicap Sushi Shop signe un accord agréé le 1er janvier 2019 pour une durée de 5 ans. L'objectif de la mission handicap Sushi Shop nommée FORCE(S) est de favoriser l'embauche et l'insertion des travailleurs handicapés, de les maintenir dans l'emploi, de développer l'information, de sensibiliser et de former les collaborateurs sur le sujet du handicap. Cette politique inclusive de l'entreprise s'inscrit parfaitement dans les valeurs du groupe AmRest.

Armelle un bel exemple d'intégration

Dans le cadre sa politique de recrutement TH, Armelle malentendante a rejoint l'équipe comptabilité il y a dix mois. Afin de favoriser son intégration, plusieurs dispositifs ont été mis en place : sensibilisation de toute l'équipe à la surdité, mise en place de d'un outil de traduction simultané en LSF permettant de travailler et de communiquer correctement avec son équipe et l'ensemble des collaborateurs notamment pendant les réunions en présentiel et à distance avec l'accentuation du télétravail. Ainsi, Sushi Shop se donne les moyens d'intégrer au mieux tous ses collaborateurs, et notamment les collaborateurs TH.

Christelle un parcours de maintien dans l'emploi

Sushi Shop, se souci du maintien dans l'emploi de ses collaborateurs. Christelle, est arrivée comme épiquière en 2012. Malheureusement, elle a dû faire face à de nombreux problèmes de santé. Dans le souci du bien-être de ses salariés, Sushi Shop l'a aidé et accompagné dans l'obtention d'une RQTH. Par la suite, Christelle a pu bénéficier d'un aménagement de poste et d'horaires afin de lui permettre de continuer d'exercer son métier au sein de l'entreprise. Vue comme un potentiel prometteur, Christelle a également été formée afin de devenir Assistante Manager. « Sushi Shop est vraiment top comme entreprise !! Tout le monde est à l'écoute, les aménagements sont faits au mieux pour que tout le monde se sentent bien et pour que notre poste soit optimisé au maximum et que nous puissions nous investir à 100%. ». Christelle
Sushi Shop est une entreprise handi-accueillante : « Il ne faut surtout pas hésiter à venir chez Sushi Shop même si c'est dans le secteur de la restauration car ce n'est pas plus dure qu'un autre secteur d'activité et nous pouvons être impliqué dans pleins de tâches différentes en tant que TH ce qui est très motivant ». Christelle



Nos différences font notre performance.

NOTRE ENGAGEMENT

La diversité constitue une véritable source de créativité, de dynamisme et donc de performance, d'où la signature de la politique handicap du Groupe : "Nos différences font notre performance". Elle constitue le principal moteur de nos actions en faveur de l'inclusion.

NOUS RECRUTONS

Air Liquide est un leader mondial des gaz, technologies et services pour l'industrie et la santé. Présent dans 80 pays avec environ 67000 collaborateurs, le Groupe sert plus de 3,7 millions de clients et de patients.

Air Liquide propose régulièrement de nouvelles offres d'emploi (CDI, CDD, VIE, stage, alternance) en France mais aussi à l'étranger.

Nous offrons de nombreuses opportunités de collaboration dans des métiers et des secteurs d'activités extrêmement diversifiés : la santé, l'industrie, l'électronique, l'ingénierie et construction, etc. La diversité est inscrite au cœur des activités d'Air Liquide.

Rejoignez-nous pour une expérience stimulante : vous trouverez un monde d'opportunités pour apprendre et vous développer, où inventer l'avenir est au cœur de toutes nos actions, dans un environnement respectueux, collaboratif et ouvert.

CONTACT

Retrouvez nos offres d'emplois sur notre site internet : www.airliquide.com, rubrique "Carrières".



Rejoindre Cdiscount, c'est exprimer
ses talents et révéler sa singularité.

NOTRE ENGAGEMENT

Chez Cdiscount, tout le monde est acteur handi-inclusif !

Leader français du e-commerce, Cdiscount n'a eu de cesse de répondre aux attentes de ses clients pour rendre possible l'accès aux biens et aux services au plus grand nombre en construisant une économie numérique, européenne, inclusive et responsable. Convaincu que le handicap, comme toute forme de diversité, n'est pas un obstacle, Cdiscount poursuit sa volonté d'agir concrètement pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Parce que l'on est tous différents, nous avons besoin de tous les talents. Rejoignez l'aventure du leader français du e-commerce.

NOUS RECRUTONS

Chef de projet Stratégie International F/H : CDI, Bordeaux

Développeur .NET F/H : CDI, Bordeaux

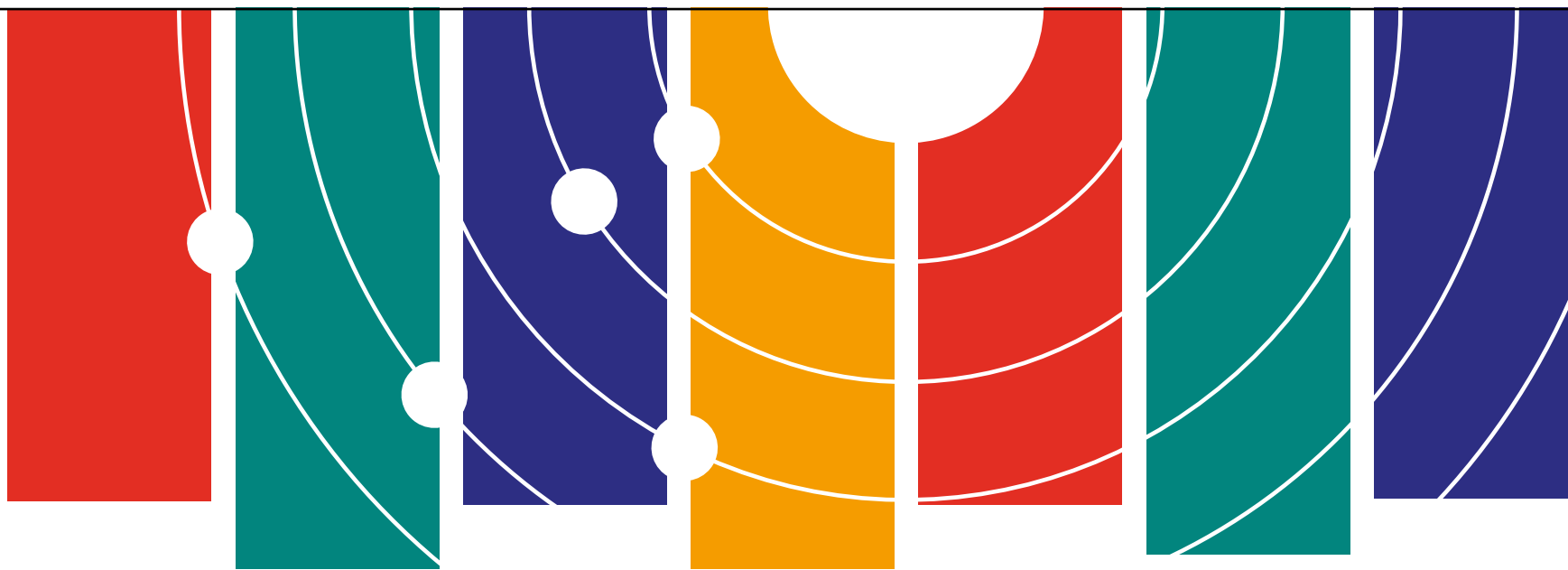
Chef de marque F/H : CDD de 6 mois, Bordeaux

Assistant Relation Clients et Vendeurs F/H : CDD de 9 mois, Bordeaux

Chargé de développement Sourcing International F/H : Stage de 6 mois, Bordeaux

CONTACT

Site emploi : <https://emploi.cddiscount.com>
Contact : mission.handicap@cddiscount.com



Paris La Défense Arena

Le RDV des entreprises inclusives et des innovations sociales

Vous êtes convaincus du rôle que votre entreprise doit jouer dans la construction d'une société plus inclusive ?

Vivez l'expérience Inclusiv'Day :
sensibilisation, formation, rencontres et animations
pour développer vos engagements au sujet
du handicap et de l'inclusion.

Comex, DRH, RSE, Diversité, Mission Handicap,
Direction Achats, Direction com, Managers... **Tou(te)s concerné(es) !**

Devenez partenaire !

#InclusivDay
www.inclusivday.com

Contactez-nous pour plus d'informations
inclusivday@lesechosleparisien.fr
01 87 39 76 77

Organisé par
LesEchos
Le Parisien
ÉVÉNEMENTS