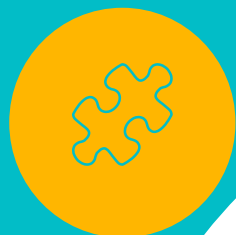


Branche des études techniques,  
cabinets d'ingénieurs-conseils,  
sociétés de conseils



# Handicap & Emploi

## Guide de bonnes pratiques des entreprises de la branche

Novembre 2018





# SOMMAIRE

## PARTIE 1 : PILOTAGE

- Définir et suivre une démarche projet en faveur de l'emploi des personnes handicapées

## PARTIE 2 : LES ACTIONS EN FAVEUR DU HANDICAP


- La sensibilisation et la formation des équipes
- L'information et la communication
- Le recrutement et l'intégration
- Accompagnement des parcours professionnels
- Le maintien dans l'emploi
- La collaboration avec le secteur protégé et le secteur adapté

## COMPLÉMENT

- Les petites entreprises s'engagent aussi pour l'emploi des personnes handicapées



# DÉFINIR ET SUIVRE UNE DÉMARCHE PROJET EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



La mise en place d'actions en faveur des personnes handicapées doit s'inscrire dans une stratégie globale cohérente, qui s'appuie sur une politique ressources humaines structurée, le dialogue social et la mobilisation interne.

Cette démarche s'appuie sur des principes fondamentaux de la conduite de projets :

- **Diagnostic** : identifier les actions menées, l'organisation, la communication, la connaissance du handicap, les parties prenantes, mais aussi les axes de progrès, les opportunités et points de vigilance. Il peut être réalisé en interne ou avec un appui externe.
- **Définition des axes de travail et du périmètre** : suite au diagnostic, pouvoir identifier des axes de travail prioritaires et secondaires, pouvant être mise en œuvre à court, moyen et long terme.
- **Identification des parties prenantes et des moyens mobilisables** : repérer et impliquer les parties prenantes internes et externes : directions (stratégique, ressources humaines, financière, commerciale...), service de santé au travail, instances représentatives du personnel, référents handicap, salariés volontaires, acteurs spécialisés externes...
- **Planifier et suivre la mise en œuvre**
- **Mesurer les résultats** : définir en amont les indicateurs, rendre compte de l'activité, formaliser et capitaliser des retours d'expériences, pouvoir ajuster la mise en œuvre.

Quelques ressources pour vous guider :

- [« Guide du handicap : mettre en place une démarche simple et concrète » - AACC](#)
- [Article « Conseil pour une politique handicap réussie » - OETH](#)
- [Vidéo « Des solutions pour inclure le handicap dans votre politique ressources humaines » - Agefiph](#)
- [Site « Handicap ANFH »](#) : périmètre de la Fonction Publique mais de nombreux outils transférables.

Fiches projets :

- [Relais Handi PME 92](#)
- [Coaching par une association experte du handicap](#)



## RELAIS HANDI PME 92

- Favoriser l'implication des PME dans l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés par un apport d'expertise de la part des experts handicaps de grandes entreprises (logique de mécénat de compétences)

### CONTEXTE & OBJECTIFS

La démarche a été initiée par l'unité départementale des Hauts de Seine de la DIRECCTE Île-de-France pour répondre à l'objectif de **dynamisation de la négociation collective en matière de handicap**. 5 grandes entreprises sont engagées dans le dispositif, dont Cap Gemini. Le dispositif s'adresse potentiellement à des entreprises de tout le territoire national.

L'objectif est d'aider **les entreprises bénéficiaires à agir sur les différentes composantes d'une politique handicap** :

- Développer les bonnes pratiques RH pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Développer les achats auprès des entreprises du secteur protégé
- Aider les entreprises à négocier une convention avec l'AGEFIPH
- Signer un accord handicap simple ou agréé par la DIRECCTE

### PRESENTATION DE PROJETS

Le dispositif RELAIS HANDI PME 92 consiste en un accompagnement gratuit de 1 à 5 jours sur 6 mois pour les employeurs de 250 salariés et plus qui ont déjà réalisé un diagnostic handicap en fonction de leur choix, par une grandes entreprises engagées (dont CAPGEMINI).

L'accompagnement est proposé à titre gracieux aux entreprises bénéficiaires.

Renseignements complémentaires et contacts sur le site du PRITH Ile-de-France : <http://www.prithidf.org/actualites/decouvrez-le-dispositif-relais-handi-pme-92>

**Une offre de services différenciée selon le niveau de maturité en matière de politique handicap**

● Information sur les principaux acteurs du handicap

● Appui à l'identification des partenaires à mobiliser

● Appui à la négociation et au pilotage d'un accord handicap

Source : PRITH Ile-de-France

→ **Témoignage entreprise** : Cap Gemini / DIRECCTE UD Hauts-de-Seine (accord agréé)



## COACHING PAR UNE ASSOCIATION EXPERTE DU HANDICAP

→ Structuration d'une politique / stratégie globale en matière de handicap

### CONTEXTE & OBJECTIFS

- Le milieu du handicap est très complexe à appréhender : les acteurs, les réglementations, les actions possibles etc. peuvent vite décourager les personnes peu familières de la thématique.
- Une solution peut être de se faire accompagner par une association experte sur les thématiques du handicap (exemple: IHS Inter Handicap System en Île-de-France)

### PRESENTATION DU PROJET

#### Actions conduites

- Partenariat de l'association IHS (« Inter Handicap Système ») : contrat de "coaching" sur le handicap
- L'association fournit soutiens et conseils sur le handicap : comment répondre au mieux à la DOETH, discussion autour d'actions, etc.
- Propositions et devis pour la sous-traitance d'EA ou d'ESAT (exemples : standard téléphonique, création de goodies et cartes de visite, etc.)

#### Financement

- « La cotisation annuelle est fixée à 1 000 € minimum et varie selon le nombre des établissements assujettis et le montant de la contribution OETH. Dans certains cas, toute ou partie de la cotisation peut être déduite de la contribution OETH. » <http://www.ihs-asso.fr/>



→ **Témoignage entreprise** : ADNEOM




#### Zoom TPE

Les entreprises peuvent également recevoir gratuitement des conseils de la part d'associations telles que l'Agefiph afin d'intégrer le handicap dans leurs pratiques de la gestion des ressources humaines et/ou développer des projets en faveur de l'emploi des personnes handicapées.



# SENSIBILISATION ET FORMATION DES EQUIPES



La sensibilisation et la formation sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

## Plusieurs publics ciblés :

- La direction
- Les recruteurs
- Les référents handicap
- Les managers
- Les salariés : personnes en situation de handicap ou non

## Exemples de thématiques :

- Direction : Construire et animer une politique handicap
- Recruteurs : Recruter sans discriminer : Adapter les processus de recrutement pour repérer de futurs collaborateurs en situation de handicap
- Managers et référents handicap: Accompagner au quotidien
- Managers, référents handicap ou salariés : Les différents types de handicap et leur impact sur le travail (handicap physique, sensoriel, psychique, cognitif, mental, maladies chroniques...)

## Quelques ressources pour vous guider :

- [Vidéo « Qu'est-ce que le handicap »](#) - Agefiph
- [« Conseils pour réussir sa sensibilisation au handicap »](#) - OETH
- [Handipole](#) : Nombreuses ressources thématiques

## Fiches projets :

- [Journée de sensibilisation au handicap](#)
- [Réseau d'ambassadeurs handicap](#)
- [La formation et la sensibilisation des collaborateurs](#)
- [Création d'un Escape Game](#)
- [Création de modules de E-learning](#)
- [Sensibilisation individualisée des salariés](#)



# LA JOURNÉE DE SENSIBILISATION AU HANDICAP

→ Information, sensibilisation

## CONTEXTE & OBJECTIFS

- Le secteur est susceptible d'être confronté au handicap invisible (maladie chronique, cancer etc.)
- Les salariés en situation de handicap peuvent avoir « honte », peuvent avoir peur du regard des autres
- L'action a pour but de sensibiliser tous les collaborateurs sur les handicaps invisibles, et libérer la parole autour de la RQTH (et accompagner à la RQTH si possible)

## PRESENTATION DU PROJET

### Parties prenantes

- En interne : les managers, les RH, le service de communication (pour diffuser l'information et motiver à la participation)
- En externe : prestataire externe pour le montage de projets de sensibilisation, et intervenants externes participant au séminaire

### Actions conduites

- Mise en place chaque année de "journées" de sensibilisation sur le handicap, notamment invisible : le but est de changer le regard des salariés sur le handicap, et de soutenir les salariés en situation de handicap
- Organisation d'un séminaire, avec des témoignages d'experts du sujet et de salariés en situation de handicap

### Financement

- Variable chaque année selon le type d'action de sensibilisation mise en place (environ 25 000€ pour la préparation du séminaire avec les participants)



### Zoom TPE

Dans le cas des TPE, cette action peut être menée sur une demi-journée en mobilisant essentiellement les acteurs internes à l'entreprise (managers, RH, service de communication...) et des acteurs locaux.



# RESEAU D'AMBASSADEURS HANDICAP

- Création d'un réseau de référents handicaps présents sur chaque site
- Formation des référents

## CONTEXTE & OBJECTIFS

CGI fait le choix d'une mission handicap relativement « légère » au niveau du siège social France, chargée de structurer, fédérer et outiller un réseau de référents handicaps situés sur les différents sites du groupe. Cela permet de :

- Réaliser le recrutement, l'accueil et l'accompagnement des salariés en situation de handicap au plus près du terrain
- Mobiliser des collaborateurs de tous métiers pour favoriser l'acculturation au handicap dans toute l'entreprise
- Participer à la communication et la valorisation des politiques handicaps de l'entreprise dans leurs territoires d'implantation.

« C'est une logique de consultant accompagnant le changement en interne. Le référent doit faire en sorte que tous s'impliquent, apportent des réponses, et que chacun dans sa mission soit autonome sur le sujet du handicap. »

## PRESENTATION DE PROJETS

### Missions et positionnement des ambassadeurs

**20 collaborateurs se sont portés volontaires pour investir ce rôle.** Ce sont des directeurs de site, managers, des collaborateurs RH, ou des opérationnels.

La Mission Emploi Handicap dispense à chacun une formation de plusieurs jours.

En tant que référents, ils ont pour mission de renforcer l'efficacité des actions engagées sur le sujet :

- **Recrutement** de stagiaires, alternants et jeunes diplômés mais également de profils expérimentés en situation de handicap
- **Mise en œuvre des plans d'intégration des nouveaux collaborateurs en situation de handicap** dans chaque agence ou entité CGI : un bilan ergonomique de l'environnement de travail est réalisé avec la médecine du travail et des conseillers externes tels que des ergonomes pour s'assurer d'une parfaite compatibilité handicap/poste de travail
- Accompagnement des collaborateurs et des équipes pour s'assurer de la bonne intégration des nouveaux embauchés, en collaboration avec les équipes RH et managériales.

L'objectif actuel de CGI est d'accroître le nombre de jours d'intervention des ambassadeurs handicap dans le cadre du prochain accord agréé.

NB : par ailleurs, une formation sur le handicap d'une journée est accessible à tous les collaborateurs de CGI

→ **Témoignage entreprise** : CGI (accord agréé)





## LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

- Information et sensibilisation
- Formation des collaborateurs
- Repérage des situations de handicap

### CONTEXTE & OBJECTIFS

Les activités de la Mission Handicap d'Altran s'organisent autour d'actions déployées nationalement :

- campagnes de sensibilisation ou de communication
- actions locales, mises en œuvre par les relais territoriaux (5 référents répartis sur l'ensemble de la France) comme par exemple la formation des managers et équipes accueillant un collaborateur en situation de handicap.

### PRESENTATION DU PROJET

#### LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION

- Une campagne de communication sur le maintien en emploi : Partenariat avec l'organisme Cancer@work, organisation de conférences afin de favoriser la connaissance des maladies chroniques invalidantes, leurs effets et impacts sur la vie professionnelle ou encore les acteurs à mobiliser et de faire émerger des pistes d'actions.
- Création d'outils pour sensibiliser les collaborateurs le plus largement possible et pour les informer du rôle de la Mission Handicap et des leviers d'actions potentiels.



#### LA FORMATION

**Public ciblé** : les recruteurs, les responsables et chargés des ressources humaines ou encore les instances représentatives du personnel mais aussi les managers en fonction des situations.

**Déroulement** : deux fois par an à raison de 2 jours par formation

**Thèmes** : définition, détection du handicap, outils et acteurs à mobiliser, fonctionnement et actions de la Mission Handicap etc.

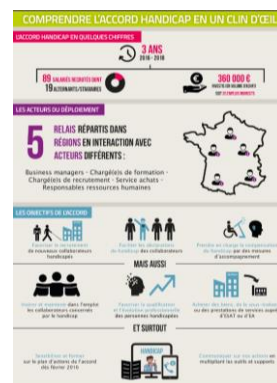
**Plus-value** : Ces formations participent à la fois à la sensibilisation et à l'apport de connaissances et de conseils pour les participants. De manière indirecte, ces formations participent à une meilleure détection des situations de handicap.



→ **Témoignage entreprise** : Altran (accord agréé handicap)

#### Zoom TPE

La formation et la sensibilisation peuvent également être effectuées dans le cadre d'une demi-journée ou d'une journée dédiée au handicap dans l'entreprise. Des associations spécialisées peuvent intervenir à cette occasion. Par exemple : l'APF, les Centres Ressources Autisme...





## CRÉATION D'UN ESCAPE GAME

→ Information et sensibilisation

### CONTEXTE & OBJECTIFS

Constats :

- Une grande partie des salariés de AKKA Technologies sont de jeunes diplômés. Le phénomène Escape Game se développant, la Mission Handicap du groupe AKKA Technologies a choisi ce format pour attirer les collaborateurs vers des temps de sensibilisation au handicap.

Objectifs :

- Sensibiliser de manière originale à la thématique du handicap
- Faire connaître la Mission Handicap aux salariés

### PRESENTATION DU PROJET

Des équipes de 6 collaborateurs mixant les différentes fonctions de l'entreprise sont constituées. Durant 20 minutes, l'équipe doit résoudre des énigmes et relever des défis pour découvrir la pathologie d'un interlocuteur (rôle d'un client, collaborateur, manager...) et trouver le meilleur moyen de communiquer avec celui-ci.

Ils doivent ensuite réaliser une courte vidéo de mise en pratique à l'aide des informations acquises.

Un échange est ensuite animé par les représentants de la Mission Handicap pour répondre aux questions, fournir des outils (fiches pratiques, coordonnées de la Mission Handicap)...

La démarche a suscité une forte adhésion auprès des salariés et une importante demande de la part d'entreprises ou d'écoles partenaires.

→ **Témoignage entreprise** : AKKA Technologies (accord agréé)



#### Zoom TPE

La sensibilisation à la thématique du handicap peut s'effectuer de manière ludique. Outre l'Escape Game, d'autres outils comme des jeux ou encore des quizz en ligne peuvent être mobilisés en fonction du temps et des moyens de chacun.



## CRÉATION DE MODULES DE E-LEARNING

- Information et sensibilisation
- Formation des collaborateurs
- Détection des situations de handicap

### CONTEXTE & OBJECTIFS

AKKA Technologies propose régulièrement des formations à ses recruteurs et managers.

Pour toucher davantage de personnes, la Mission Handicap AKKA Technologies a mis en place des modules de formation en E-learning.

### PRESENTATION DU PROJET

Ces modules s'adressent aux personnes chargées du recrutement et aux managers.

Le module « recruteurs » fournit des informations sur les process de recrutement et les adaptations possibles pour les personnes en situation de handicap, des conseils pour aborder la question du handicap ou encore les outils et ressources pour faciliter l'intégration.

Le module « managers », permet de connaître la Mission Handicap, ses moyens d'actions et de présenter succinctement le handicap et ses répercussions possibles sur le travail ou encore les acteurs mobilisables. Il aborde également le sujet du handicap et du business avec la clause d'insertion sociale. Ces formations permettent également de détecter des situations de handicap de manière indirecte, via le repérage par les managers.

Des formations sont proposées en présentiel sur le recrutement de salariés en situation de handicap dans différents sites du groupe.

→ **Témoignage entreprise** : AKKA Technologies (accord agréé)



#### Zoom TPE

Des outils de formation sont également accessibles à tous en ligne et gratuitement. Par exemple : le module « Handicap et entreprise – Intégrez durablement le handicap dans votre entreprise » sur la plateforme Open Class Rooms.



# SENSIBILISATION INDIVIDUALISEE DES SALARIES

→ Information et sensibilisation

## CONTEXTE & OBJECTIFS

- Le handicap est parfois un sujet « tabou », les salariés en situation de handicap peuvent préférer ne pas demander la reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé
- Le handicap peut être perçu comme une notion abstraite, et des salariés peuvent ignorer être en situation de handicap (notamment après un accident ou une maladie)
- L'action propose d'informer et de sensibiliser tous les salariés sur le handicap, et d'aider au montage de la RQTH

## PRESENTATION DU PROJET

### Parties prenantes

- En interne : la direction et le service juridique (aide et conseil)
- En externe : soutien de l'association IHS, association de conseil sur les sujets liés au handicap
- En externe : appui d'un cabinet de consultant spécialisé dans le handicap et le montage de dossier RQTH

### Actions conduites

- Envoi par courrier postal chez tous les salariés (pour garantir l'anonymat) d'une lettre de sensibilisation et des coordonnées du cabinet spécialisé missionné par l'entreprise (s'il y a des questions ou des interrogations des salariés sur leur situation)
- Le cabinet accompagne ensuite les salariés souhaitant monter un dossier de RQTH
- Les autres salariés sont informés et sensibilisés au handicap de manière générale, sur le handicap invisible notamment, l'objectif est de démystifier le handicap

### Financement

- Sous traitance de la mise sous plis par une EA : 300€
- Cabinet de consultant : 2 500€ + 2 000€ par RQTH réussi
- ETP interne : 1

→ **Témoignage entreprise** : Adneom




### Zoom TPE

La mise sous plis d'une lettre de sensibilisation sur le handicap peut être réalisée par l'entreprise, en interne. Le cas échéant, la lettre pourrait renvoyer vers des liens internet pour aider les salariés le désirant à monter un dossier RQTH. Par exemple : « Service-Public.fr » ([cliquez ici](#)).



# INFORMATION ET COMMUNICATION



L'information et la communication permettent de rendre visible la démarche engagée par une entreprise en matière de handicap :

- A l'interne : informer les salariés sur les actions mises en œuvre, les acteurs qui peuvent les conseiller. Cela peut aussi permettre à des personnes en situation de handicap de se déclarer ou d'enclencher des démarches administratives pour la reconnaissance de leur handicap.
- A l'externe : renforce l'attractivité de l'entreprise auprès de potentiels collaborateurs en situation de handicap et auprès des partenaires.

## Exemples :

- Réaliser un affichage interne sur les possibilités de conseil et d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap
- Organiser des événements internes sur les actions et le conseil disponible en matière de handicap
- Participation à des événements partenariaux ou inter-entreprises

## Quelques ressources pour vous guider :

- « [Communiquer sur le handicap en entreprise](#) » - Agefiph
- « [Communiquer et sensibiliser sur le handicap en entreprise](#) » - Ariane Conseil

## Fiches projets :

- [Partenariats avec les écoles](#)
- [Application « HandiKap by AKKA »](#)
- [La HandiTech](#)
- [Handi'Tour et SEEPH](#)



# PARTENARIATS AVEC LES ÉCOLES

- Recrutement
- Communication

## CONTEXTE & OBJECTIFS

Pour répondre à ses besoins de recrutement, les entreprises développent des partenariats avec plusieurs écoles ou universités (ingénieurs, commerce...).

La Mission Handicap de ces entreprises mobilise ces partenariats au service de l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap.

## PRESENTATION DU PROJET

A titre d'exemple, la Mission Handicap d'Altran s'engage auprès d'écoles partenaires pour :

- La réalisation de modules de formation pour sensibiliser les étudiants au management des personnes en situation de handicap
- Le financement de cours en langue des signes
- L'organisation de journées de sensibilisation et de communication
- Le financement d'un équipage Handi-valides pour le Raid 4L Trophy
- L'organisation de visites d'entreprises

Ces partenariats sont aussi l'occasion pour l'entreprise **d'échanger des conseils et bonnes pratiques** qui participent à la **professionnalisation des référents handicap dans les structures de formation** : détection et suivi des personnes en situation de handicap, pratiques de tutorat et de coaching, structuration des actions mises en place...

→ **Témoignage entreprise** : Altran, AKKA Technologies, Sopra Steria, CGI, Cap Gemini... (accords agréés handicap)

## L'APPLICATION « HANDIKAP BY AKKA »

→ Information et sensibilisation

### CONTEXTE & OBJECTIFS

#### Contexte :

Au départ, l'application a été développée pour ses collaborateurs et les écoles partenaires d'AKKA Technologies, puis, forte du succès de son déploiement, l'entreprise a décidé d'étendre son utilisation au grand public.

#### Objectif :

- sensibiliser et d'informer de façon interactive et immersive sur différentes typologies de handicap.

### PRESENTATION DU PROJET

L'application propose de découvrir différentes pathologies : déficience motrice, malvoyance, dyslexie, bégaiement, surdité, asthme, diabète, daltonisme.

Pour chaque pathologie, il est proposé une expérience immersive pour comprendre la pathologie et son retentissement dans la vie quotidienne puis des informations complémentaires sur les causes, symptômes, possibilités d'aménagements, conseils ou encore sur des personnages célèbres touchés par la pathologie ou des anecdotes en lien avec l'histoire ou la culture.

L'application permet également de prendre contact avec la Mission HandiKap de AKKA Technologies ou de suggérer de nouveaux contenus.

#### Point fort :

Son format ludique et immersif

→ **Témoignage entreprise :** AKKA Technologies (accord agréé)



#### Zoom TPE

L'application « Handicap by AKKA » est gratuite et accessible pour tous. D'autres applications mobiles sont également disponibles gratuitement à l'instar de l'application « Handicap.fr » qui permet d'avoir accès à de nombreux dossiers et articles, et aux dernières nouvelles sur le handicap.

# LA HANDITECH

- Favoriser l'innovation en faveur de l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap
- Développer les outils permettant d'intégrer davantage de salariés BOETH dans l'entreprise
- Développer une « culture » du handicap dans l'entreprise

## CONTEXTE & OBJECTIFS

Au titre de la RSE, CGI a choisi de fonder la Handitech aux côtés de l'APF, la BPI France et Job In Live. La Handitech vise à créer un écosystème de startup, entreprises, écoles, institutions, associations, investisseurs... qui développent des technologies innovantes au profit des personnes handicapées, ou des personnes en situation de handicap suite à une maladie ou une perte d'autonomie.

Du point de vue de l'emploi, la Handitech est un moyen de faire connaître les opportunités du secteur et de développer des solutions permettant d'intégrer plus facilement les publics en situation de handicap.

« On a besoin d'innover pour créer des produits et services pour nos salariés – qui au final serviront à tous ».



## PRESENTATION DE PROJETS

### « Handitech Trophy »

Cet événement annuel vise à promouvoir les start-up de la French Tech qui développent des technologies innovantes au profit des personnes handicapées ou en perte d'autonomie. Il associe également plusieurs grands groupes de la branche (Cap Gemini, SopraSteria...). En 2017, 7 projets ont été récompensés pour 167 start-up candidates.

Exemples de projets présentés : application de conversion des conversations téléphoniques, start-up de covoyage solidaire, dispositif d'accompagnement connecté facilitant l'inclusion des collaborateurs autistes Asperger en entreprise, etc.

### Participation aux réseaux d'innovation

La Handitech présente des projets lors de manifestations dans tout le territoire :

- Salons dédiés à l'innovation
- Conférences sur le handicap et l'inclusion sociale

<http://www.lahanditech.fr/>

➔ **Témoignage entreprise** : CGI (accord agréé)





## HANDI'TOUR ET SEEPH\*

→ Information et sensibilisation

### CONTEXTE & OBJECTIFS

La mise en place d'une politique handicap passe à la fois par la mise en place d'actions favorisant le recrutement et le maintien en emploi de travailleurs handicapés et par la sensibilisation et la communication auprès des équipes dirigeantes et opérationnelles.

### PRESENTATION DU PROJET

Deux événements annuels sont programmés :

- Le **Handi'Tour**, qui se déroule avant l'été sur environ 10 à 15 sites de l'entreprise (changement chaque année). Des activités sont proposées aux salariés intéressés : prévention et promotion de la santé (tests d'audition, de vue...), sensibilisation au handicap (ex: maladies chroniques)
- Un **rendez-vous digital lors de la SEEPH\*** : témoignages de salariés, reportages, quizz, informations...

Le HANDI'TOUR participe plus largement à la politique d'accompagnement de l'entreprise dans des projets innovants et concrets en faveur du handicap, et touche les différentes dimensions de la politique handicap de l'entreprise.

→ **Témoignage entreprise** : Sopra Steria (accord agréé)



#### Zoom TPE

La SEEPH se déroule chaque année en France et en Europe. Une communication spécifique sur les différentes activités du département et de la région peut, à ce titre, être mise en place par les TPE afin d'en informer les salariés.

\* SEEPH : semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapés (en novembre de chaque année)



# LES ATELIERS CUISINE

→ Information et sensibilisation

## CONTEXTE & OBJECTIFS

- Intensifier les partenariats avec les EA et ESAT
- Sensibiliser les salariés aux possibilités de la sous traitance du milieu protégé et adapté
- Améliorer les connaissances des managers et développer leur compréhension des différents handicaps

## PRESENTATION DU PROJET

### Parties prenantes

- En interne : les managers, les salariés, la direction, l'équipe porteuse du projet
- En externe : l'ESAT qui encadre et anime les ateliers

### Actions conduites

- Le principe : des ateliers cuisine jeu de rôle où les participants se voient donner un handicap, puis confectionnent des plats et participent à un repas, le tout encadré par l'ESAT
- Pour le public salarié : cela marche sur la base du volontariat, les salariés peuvent être sensibilisés au handicap et à la sous traitance d'EA et d'ESAT, et sont conviés à apporter des idées de sous traitance
- Pour le public manager : c'est une session spéciale où tous les managers sont conviés pour participer à l'atelier cuisine jeu de rôle, la finalité est de faciliter l'intégration de salariés en situation de handicap dans leur équipe

→ **Témoignage entreprise** : ZENIKA



### Zoom TPE

Ces ateliers sont organisés pour des petits groupes. Cette activité est donc également transposable pour les TPE.



# RECRUTEMENT ET INTEGRATION



## Les étapes pour le recrutement et l'intégration :

- Définition du besoin

Bonne pratique : rédiger une fiche de poste qui mentionne, au-delà des compétences requises, les conditions et l'environnement de travail, les contraintes (physiques, cognitives, organisationnelles...) et spécificités du poste.

- Définition des voies de recrutement et sourcing

Bonne pratique : établir des partenariats avec des acteurs spécialisés (Agefiph, Cap emploi, ADAPT, associations, cabinets spécialisés...), s'abonner à des job boards et réseaux sociaux spécialisés, participer à des événements (salons virtuels de recrutement, Handicafés, jobdating...), développer les relations écoles (Universités, lycées, CRP...), participer à des événements et se rendre visible (SEEPH...)

- Sélection des candidats et entretiens

Bonne pratique : impliquer le manager dans les différentes phases du recrutement et plus particulièrement lors de la sélection et de la rencontre des candidats. Ceci doit être fait en lien avec des actions d'information et de sensibilisation.

La rencontre avec le candidat est également un moment qui permet d'identifier les répercussions éventuelles du handicap et de réfléchir ensuite à des moyens de compensation adéquats.

- Recrutement, accueil et intégration

Bonne pratique : sensibiliser le collectif de travail au handicap et à ses répercussions sur le travail et préparer l'intégration du futur collaborateur (mise en œuvre des moyens de compensation, identification d'une personne ressource...)

## Quelques ressources pour vous guider :

- « [Des solutions pour recruter une personne en situation de handicap](#) » - Agefiph
- « [Recruter et intégrer un travailleur handicapé](#) » - OETH

## Fiches projets :

- [Accueil de stagiaires en situation de handicap](#)
- [Activer les réseaux associatifs](#)
- [Développer l'interconnaissance des acteurs du handicap](#)



## ACCUEIL DE STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

- Recrutement et insertion
- Information et sensibilisation
- Accompagnement des parcours professionnels

### CONTEXTE & OBJECTIFS

- De nombreux recrutements sont prévus chaque année par l'entreprise dans le cadre de l'accord agréé.
- Altran fait le choix de **développer des partenariats avec des services d'accompagnement à l'insertion pour accueillir des personnes en situation de handicap en stage pour découvrir et se former aux métiers de l'administratif et du recrutement.**

L'objectif est de faire découvrir l'entreprise et d'accompagner les personnes handicapées dans le choix professionnel par la mise en situation professionnelle. Parallèlement, cette action permet la sensibilisation des collaborateurs à la thématique du handicap.

### PRESENTATION DU PROJET

La Mission Handicap a défini **un contenu de stage de support administratif au recrutement** :

- Participation à la gestion de la base de données des candidats avec les équipes de recrutement et renforcement des compétences numériques
- Accompagnement et découverte des métiers sur site : service paie, gestion du personnel, ressources humaines...

Ce stage a une vocation de **découverte professionnelle et de confirmation des choix d'orientation**, par exemple dans des situations de reconversion professionnelle.

La Mission Handicap se charge d'accueillir et de former la personne en lien avec un tuteur sur site. Un guide de formation a également été élaboré pour faciliter l'intégration.

#### Public cible

Le public accueilli est principalement issu des CRP (centres de rééducation professionnelle) préparant des diplômes de niveau VI ou V (employé administratif et d'accueil, gestionnaire administratif) ou bénéficient d'une PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) prescrite par Cap emploi.

#### Résultats

- Ces trois dernières années, plus de 100 stagiaires ont été accueillis
- L'accueil de stagiaires en situation de handicap permet également la sensibilisation des salariés et la mise en perspective de l'organisation du travail

→ **Témoignage entreprise** : Altran (accord agréé handicap)



#### Zoom TPE

L'accueil de stagiaires en situation de handicap est une initiative également accessible aux TPE. Le cas échant, les entreprises peuvent être conseillées dans cette démarche par Cap Emploi, les Centres de Réadaptation Professionnelle ou encore les missions locales.



## ACTIVER LES RESEAUX ASSOCIATIFS

- Faire connaître les perspectives de recrutements offertes par l'entreprise
- Identifier des candidats

### CONTEXTE & OBJECTIFS

- Pour démultiplier le repérage de collaborateurs potentiels en situation de handicap, l'entreprise s'appuie et/ou soutient les initiatives de plusieurs associations fédérant les personnes handicapées :
  - FÉDÉEH (Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap) <http://fedeeh.org/>
  - ARPEJEH (Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés) <http://www.arpejih.com>
  - LADAPT – Réseau des réussites <http://www.ladapt.net>
  - Tremplin <http://www.tremplin-handicap.fr/>
  - Osons l'égalité (Bretagne) : <http://www.osonslegalite.fr/>

« Les associations nous sont d'une grande aide pour trouver des profils. »

### PRESENTATION DU PROJET

La coopération avec les réseaux associatifs prend différentes formes :

- Utilisation des CVthèques
- Dépôt d'offres d'emploi
- Participation à des forums
- Intervention à des réunions d'adhérents
- Interventions dans des établissements de formation (lycées et enseignement supérieur).

➔ **Témoignage entreprise** : Cap Gemini / Accenture

Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés

#### Zoom : les Handicapés

Les Handicapés© permettent aux candidats handicapés et aux recruteurs de se rencontrer et de discuter dans un lieu convivial, autour d'un café.

Après un temps de coaching collectif qui permet à chacun de poser ses questions sur la recherche d'emploi, l'impact du handicap et des aménagements, les étudiants et jeunes diplômés en situation de handicap viennent à la rencontre des entreprises pendant 2h.

Les noms des employeurs sont communiqués à l'avance pour permettre aux candidats de préparer leurs entretiens avec la recommandation d'oser la rencontre même avec des employeurs dont ils se croient éloignés.

Source : <http://www.handicafes-fedeeh.org/les-handicaf%C3%A9s%C2%A9>



## DEVELOPPER L'INTERCONNAISSANCE AVEC LES ACTEURS DU HANDICAP

- Partenariats avec l'UNEA et le GESAT – Visites d'EA
- Partenariats avec les Cap Emploi – Action « Vit mon job »

### CONTEXTE & OBJECTIFS

CGI cherche à nouer des partenariats avec les acteurs du handicap au niveau du siège social et de ses agences en région. Cela permet de :

- Développer la sous-traitance et co-traitance avec le secteur adapté et protégé (partenariat GESAT et UNEA)
- Favoriser les parcours de sortants du secteur adapté vers CGI
- Mieux faire connaître les métiers aux opérateurs spécialisés.

### PRESENTATION DE PROJETS

#### Coopération avec le secteur adapté

- **Organisation de rencontres avec l'UNEA** : « L'UNEA nous a formé pour expliquer comment fonctionnent les EA et on a appris à la filière informatique ce qu'on faisait, nos besoins, en échange. C'est une acculturation réciproque qui permet à chacun de mieux se positionner »
- Organisation de rencontres avec le GESAT
- Organisation de visites en EA
- Utilisation des outils de mise en relation avec les prestataires (outils UNEA et GESAT)
- Sourcing de candidats

« En faisant travailler les EA sur nos projets, on peut identifier des personnes. L'an dernier, 3 personnes ont été recrutées via le secteur adapté (2 à Lille, 1 à Montpellier) ».

#### Coopération avec les Cap Emploi

Elle se réalise au niveau des agences sur les territoires :

- Pour les recrutements : « sur 40 recrutements annuels, ils nous permettent d'en réaliser quelques unités. Ils ont accès à des profils qu'on n'a pas forcément ».
- Pour favoriser l'interconnaissance, organisation de visites de l'entreprise pour les conseillers du réseau Cap Emploi (dispositif « vit mon job »), ce qui leur permet de mieux connaître les métiers et le cadre d'emploi proposé.

➔ **Témoignage entreprise :**  
CGI (accord agréé)




#### Zoom TPE

Des portes ouvertes sont régulièrement organisées dans les EA, les ESAT ou encore à Cap Emploi, notamment durant la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapés (en novembre de chaque année).



# ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS



Les actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap peuvent être mises en place à différents moments du parcours :

- En amont de l'intégration de l'entreprise : sensibilisation, découverte des métiers...
- Au moment du recrutement, pour assurer l'intégration, la réponse aux besoins spécifiques, suivre la mise en poste...
- Lors de la survenue ou de l'aggravation d'une situation de handicap, pour accompagner les démarches administratives de demande de reconnaissance, adapter les situations de travail, envisager un reclassement ou une transition professionnelle...
- Tout au long de la vie, pour suivre, orienter, former et développer les compétences des collaborateurs...

Concernant les entreprises du numérique, du conseil et de l'ingénierie, il existe de forts besoins en recrutement. Pour répondre à ces besoins, des actions peuvent être mises en place pour accompagner les candidats, notamment les jeunes, dans la construction de leur projet professionnel.

## Quelques ressources pour vous guider :

[Guide « Promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à l'ajustement sur le lieu de travail »](#) - Organisation Internationale du Travail

[Vidéos « L'emploi et moi »](#) - APF France Handicap : découvrir les acteurs de l'accompagnement.

## Fiches projets :

- [Atouts pour tous](#)
- [Handi'tutorat](#)



## ATOUS POUR TOUS

- Découverte des métiers de la branche par les jeunes en situation de handicap
- Aide au parcours à partir du collège

### CONTEXTE & OBJECTIFS

- Face aux difficultés à recruter des collaborateurs en situation de handicap, les grandes entreprises impliquées dans le dispositif cherchent à informer et accompagner des jeunes très en amont dans leur parcours scolaire pour les inciter à poursuivre leur scolarité
- Accompagner des jeunes et moins jeunes, depuis le niveau collège jusqu'à l'université
- Le dispositif s'adresse aux jeunes ayant une reconnaissance de leur handicap

### PRESENTATION DU PROJET

#### Parties prenantes

Les conventions « Atout pour tous » sont signées au niveau régional par :

- Les Rectorats et l'ONISEP
- Les établissements d'enseignements supérieurs volontaires
- Des entreprises
- Les conseils régionaux, l'Agefiph, le FIPHFP, selon les conventions

*Académies signataires à ce jour : Nice Toulouse Bordeaux Nantes Lille Strasbourg Tous-Orleans, Académies de l'Île de France*

#### Actions conduites

Des parcours de découverte des métiers et des formations : pour les élèves de 3ème, une semaine d'observation en entreprises et établissements de formation

Des accueils de stagiaires de l'enseignement supérieur

Des aides matérielles à la compensation du handicap

Un accompagnement à l'acquisition de l'autonomie: expression et communication, méthodologie, organisation, travail en équipe, aide aux devoirs, culture, sport

#### Financement

Les entreprises signataires participent à hauteur de 5000 € à 20 000 € selon leur effectif.

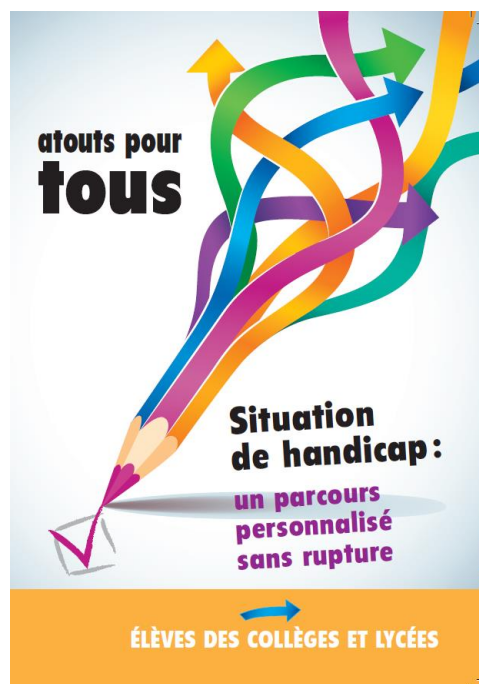
Ressources :

Site Internet en <https://atoutspourtous-toulouse.fr/>

Exemple de convention:

[https://www.univ-toulouse.fr/sites/default/files/2018-](https://www.univ-toulouse.fr/sites/default/files/2018-06/convention_cadre_atouts_pour_tous-16_10_2014.pdf)

[06/convention\\_cadre\\_atouts\\_pour\\_tous-16\\_10\\_2014.pdf](https://www.univ-toulouse.fr/sites/default/files/2018-06/convention_cadre_atouts_pour_tous-16_10_2014.pdf)



→ **Témoignage entreprise** : Cap Gemini, Altran, Sopra-Steria (+ partenaires)





## HANDI'TUTORAT

- Formation
- Recrutement et intégration

### CONTEXTE & OBJECTIFS

- Nombreux recrutements chaque année (3 000 recrutements programmés en 2018). Dans 90% des cas : recrutements de profils « Bac +5 » et forte demande concernant ces profils
- Création de partenariats étroits avec des écoles et universités
- Manque de jeunes en situation de handicap dans l'enseignement supérieur
- Des actions à plus ou moins long terme pour favoriser l'insertion d'étudiants en situation de handicap :
  - Développer la visibilité par la communication et la sensibilisation des écoles, la mise en place de campagnes affinitaires...
  - Mobiliser l'alternance en intégration de candidats ayant un bac+2 ou bac+3 pour les former jusqu'à bac+5 (partenariat avec EISTI Cergy Pontoise, Polytech Marseille...)
  - Créer des partenariats à plus long terme, notamment avec les lycéens, par **le dispositif Handi'tutorat**.

### PRESENTATION DU PROJET

Dispositif « Handi'tutorat » : accompagner des jeunes lycéens au cours des trois années du lycée pour maximiser leurs chances de poursuivre des études par l'enseignement supérieur.

#### **Parties prenantes**

- Partenariat développé avec plusieurs **écoles d'ingénieurs** : des étudiants ingénieurs volontaires accompagnent de façon régulière un lycéen pour faire de l'aide aux devoirs (définition des objectifs, construction du projet, suivi de la progression et des résultats...).
- Partenariat avec **les lycéens** pour accueillir les rencontres et informer les lycéens du programme.
- Coordination globale du projet et suivi des partenariats assurés par **Sopra Steria**.
- Mise à disposition de « **handi-managers** » (salariés Sopra Steria) pour soutenir et répondre aux questions des étudiants – tuteurs lors de deux rencontres annuelles.



#### **Points forts :**

l'échange entre pairs et la relation de proximité, l'amélioration de la confiance en soi des lycéens, la possibilité de se projeter dans l'avenir grâce aux échanges avec des pairs, la sensibilisation des étudiants-tuteurs.

#### **Point de vigilance :**

le développement de partenariats avec des lycées peut être plus long (s'accorder sur les rôles de chacun et leur articulation).



→ **Témoignage entreprise** : Sopra Steria (accord agréé)

# MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'apparition, l'aggravation d'un handicap ou l'évolution des conditions de travail d'un salarié en situation d'handicap appellent une approche adaptée. Maintenir dans l'emploi la personne concernée permet de préserver toutes les compétences développées au sein de votre entreprise.

Les principales étapes :

- **Prévention**
- **Détection** des situations à risque / de signaux d'alerte, pouvant conduire à l'inaptitude à plus ou moins long terme : demande d'une RQTH, transmission d'une RQTH, arrêt de longue durée, arrêt fréquents et répétés, accident du travail ou maladie professionnelle, survenance de restrictions médicales...
- **Analyse** des conséquences du handicap sur le travail et identification des besoins de compensation (étude ergonomique, bilan fonctionnel...)
- **Décision** – validation de la mise en œuvre des aménagements raisonnables et des solutions de compensation (techniques, organisationnelles, humaines...) ou accompagnement au reclassement ou à la reconversion (bilan de compétences, formations...)
- **Mise en œuvre et suivi** - vérification dans la durée de la bonne adéquation entre les moyens de compensation et les conséquences du handicap

Les acteurs :

Le salarié concerné, le service de santé au travail, les instances représentatives du personnel, la hiérarchie, le collectif, les acteurs psychosociaux, ou des acteurs externes (ergonome, psychologue, Cap emploi, associations, Agefiph, CARSAT pour les salariés en arrêt de travail).

Quelques ressources pour vous guider :

- « [La cartographie du maintien en emploi](#) » - Ministère du Travail
- « [Maintien dans l'emploi : agissons ensemble](#) » - Agefiph (en partenariat avec la DIRECCTE Centre-Val de Loire, l'Assurance Maladie et l'APST Centre-Val de Loire).
- « [Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé](#) » - Agefiph
- « [10 questions sur les maladies chroniques évolutives et les cancers au travail](#) » - ANACT – ARACT

Fiches projets :

- [Aide à la réintégration après une maladie](#)
- [Promouvoir le management inclusif](#)

## AIDE À LA RÉINTÉGRATION APRÈS UNE MALADIE

→ Maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

### CONTEXTE & OBJECTIFS

- Le secteur est surtout touché par le handicap invisible
- Une prise en charge et un aménagement tardifs peuvent être dommageables pour le salarié, pour l'équipe et donc pour l'entreprise
- L'objectif est d'anticiper au maximum les difficultés dû à un état de santé pour pouvoir les réduire ou les compenser

### PRESENTATION DU PROJET

#### Parties prenantes

- En interne : les managers, les RH, la direction
- En externe : médecin du travail, accompagnateur social

#### Actions conduites

- Mise en place d'indicateurs d'observation pour identifier les salariés en arrêt maladie, et pour identifier des salariés en situation récente de handicap invisible (le plus difficile) : surtout observation des RH et des managers (leur adhésion au projet est vital)
- Identification des salariés en arrêt maladie depuis au moins 1 mois et des salariés en situation récente de handicap invisible
- envoi d'une lettre (courrier postal pour garantir l'anonymat) de soutien, de sensibilisation au handicap et de conseil sur la RQTH
- Réunion pluridisciplinaire (managers, RH, Direction, référente handicap, médecin du travail, accompagnateur social et le salarié) pour rassembler « toutes les pièces du puzzle » et définir la meilleure marche à suivre pour maintenir dans l'emploi le salarié

→ **Témoignage entreprise** : Artélia



#### Zoom TPE

Une attention particulière doit être portée sur cette thématique par le service des ressources humaines et/ou les managers au sein de l'entreprise. Dans cette optique, ils devront prendre attache avec les services de santé au travail.

# COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Les entreprises ont la possibilité de sous-traiter certaines de leurs activités auprès d'établissements des secteurs protégé et adapté. Ce dispositif permet d'agir concrètement sur l'emploi des personnes handicapées mais aussi, pour les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi, de réduire le montant de leur contribution à l'Agefiph.

Le secteur protégé et le secteur adapté offrent des produits et services dans de nombreux domaines : logistique, conditionnement, production industrielle, informatique, services à l'industrie, gestion de l'environnement, services, communication...

Ils peuvent également mettre à disposition des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises.

## Quelques ressources pour vous guider :

- [Guide « Sous traiter avec des établissements des secteurs protégé et adapté » - OETH et Handiéco](#)
- [Annuaire des entreprises adaptées - UNEA](#)
- [Annuaire des ESAT - GESAT](#)

## Fiches projets :

- [Partenariat avec les entreprises adaptées du même secteur](#)
- [Conciergerie de prestations ESAT et EA](#)

## #TÉMOIGNAGE TRAVEL TECHNOLOGY INTERACTIVE : DÉVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ

Travel Technology Interactive est une entreprise spécialisée dans l'édition de logiciels pour le secteur du transport aérien, elle emploie actuellement 22 salariés sur deux sites en France et trois sites à l'étranger.

Suite à une situation de « sur-contribution » auprès de l'Agefiph pour l'un des établissements, l'entreprise a souhaité investir une Mission Handicap parmi les activités de sa responsable des Ressources Humaines afin de trouver des solutions pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'entreprise a tout d'abord connu des difficultés à recruter des personnes en situation de handicap correspondants aux profils recherchés (bac +3 à +5 ayant des compétences spécifiques) et aux conditions d'emplois de l'entreprise (déplacements fréquents et peu de temps de formation dédiée), malgré des contacts avec des opérateurs spécialisés du recrutement.

Elle a donc décidé de mettre en place des collaborations avec le secteur protégé :

- recyclage informatique (inventaire et récupération du matériel informatique)
- création de mugs pour les salariés
- livraison de petits déjeuners une fois par semaine.

Ces actions ont permis de rencontrer des travailleurs handicapés exerçant dans les ESAT et la satisfaction des salariés qui ont pu bénéficier des actions et être indirectement sensibilisés à la thématique du handicap.



## PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTÉES DU MÊME SECTEUR

→ Sous-traitance avec le secteur adapté

### CONTEXTE & OBJECTIFS

- Au départ, peu de mobilisation des partenariats avec le secteur protégé ou le secteur adapté
- Création de plusieurs entreprises adaptées dans des activités liées à l'informatique et aux services numériques.
- Souhait d'améliorer le taux d'emploi par des partenariats de long terme avec certaines entreprises adaptées pour des projets de sous-traitance ou de co-traitance.

### PRESENTATION DU PROJET

Dans le cadre de ces partenariats, l'entreprise (Sopra Steria, AKKA Technologies...) **forme les salariés de l'entreprise adaptée** aux technologies et méthodes utilisées ou prend en charge les coûts de formation si l'entreprise n'a pas les compétences en interne pour dispenser cette formation et **fournit du matériel** (achat de postes informatiques).

Cela permet aux deux partenaires d'effectuer des réponses conjointes (sous-traitance ou co-traitance) auprès des clients potentiels. **Ce transfert de compétences permet de créer des partenariats sur des missions plus qualifiées et complexes.**

Les entreprises peuvent également nouer des partenariats avec des entreprises adaptées ne relevant pas du secteur du numérique, comme par exemple une entreprise adaptée spécialisée dans la maintenance des locaux, qui peut, de ce fait, s'implanter dans plusieurs territoires, à proximité des besoins des sites clients.

#### Points de vigilance

Pour Sopra Steria, ces partenariats sont une réelle stratégie de développement. Pour assurer leur succès, il est néanmoins nécessaire de sensibiliser les acteurs, tant externes que internes, qui peuvent entretenir des préjugés sur le secteur protégé ou adapté.

#### Perspectives

Depuis peu, ces partenariats s'engagent également avec des travailleurs indépendants handicapés (TIH). En effet, la loi du 8 août 2016 a permis d'élargir le périmètre de la sous-traitance aux TIH et de plus en plus de jeunes diplômés se lancent dans une activité indépendante à leur sortie d'études.

*« Ces entreprises ont une réelle expertise pour l'adaptation des process de travail aux difficultés liées à l'état de santé des personnes. »*



#### Zoom TPE

La sous-traitance ou la co-traitance en partenariat avec les entreprises adaptées (du même secteur ou non) est une initiative également accessible aux TPE.

➔ **Témoignage entreprise** : Sopra Steria, AKKA Technologies (accords agréés)



### CONCIERGERIE DE PRESTATIONS ESAT ET EA

- Collaboration avec le secteur protégé et le secteur adapté
- Information et sensibilisation

#### CONTEXTE & OBJECTIFS

En 2010, Altran a pris contact avec un ESAT à proximité du siège de l'entreprise pour réaliser certaines actions de sous-traitance mais l'offre de prestations ne correspondait pas aux besoins identifiés dans l'entreprise. Il a alors été envisagé d'adapter les prestations de l'ESAT pour proposer un service de repassage pour les salariés d'Altran.

AKKA Technologies accueille également sa première conciergerie en septembre 2014 et permet l'ouverture de 4 conciergeries supplémentaires par la suite.

#### PRESENTATION DU PROJET

Au départ, **la collaboration avec le secteur protégé était matérialisée par une permanence sur site** autour d'une activité. Au fur et à mesure, d'autres partenariats se sont développés pour constituer une conciergerie.

##### Fonctionnement

Concernant Altran, cette conciergerie est ouverte 3 heures par jour dans un local dédié au siège de l'entreprise. De nombreux services sont à présent proposés (repassage, boulangerie-pâtisserie, fleuriste, manucure, barbier, massage, panier bio...), l'organisation générale est gérée par une entreprise adaptée et par la Mission Handicap, qui veillent à **promouvoir les ESAT et EA** parmi les prestataires retenus.

##### Points forts

La collaboration nouée avec l'ESAT en charge du repassage a permis à celui-ci d'élargir sa gamme de prestations et de la proposer à ces autres clients. Cela a également permis de **sensibiliser les salariés** tout en leur proposant des services adaptés à leurs besoins.

→ **Témoignage entreprise** : Altran (accord agréé handicap)

# LES PETITES ENTREPRISES S'ENGAGENT AUSSI POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

## #TÉMOIGNAGE AEROSPLINE : L'ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE DES LOCAUX

Fondée en 2011, Aerospline est une entreprise en pleine croissance qui propose à ses clients des solutions de robotique collaborative. Elle compte actuellement 10 collaborateurs.

Depuis peu, Aerospline a intégré de nouveaux locaux. Le dirigeant a souhaité que le propriétaire engage des travaux afin de rendre accessible les locaux pour les personnes à mobilité réduite (rampe d'accès, sanitaires...).

N'ayant pour le moment aucun collaborateur ayant une mobilité réduite, il souhaite que le handicap ne soit pas un frein au recrutement.

## #TÉMOIGNAGE CARRIERES ET INSERTION : REPARTIR LES MISSIONS POUR LIMITER LES DEPLACEMENTS D'UNE CONSULTANTE EN SITUATION DE HANDICAP

Carrières et Insertion est un cabinet de conseil en ressources humaines qui intervient dans les Pyrénées Atlantiques et les Landes principalement. Il est composé de 9 consultant(e)s dont l'une est en situation de handicap. Celle-ci a été recrutée à l'issue d'un stage. L'aménagement de son poste de travail a été facile à réaliser (« la personne sait elle-même ce dont elle a besoin »). La principale contrainte à lever était celle des déplacements : les consultants de l'entreprise travaillent chez le client la majeure partie du temps, mais cette salariée ne peut se déplacer au-delà de 30 km (recommandation médicale). La direction répartit donc les interventions des différents consultants en tenant compte de cette contrainte.

## #TÉMOIGNAGE DOMRAIDER : UNE DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL POUR FAVORISER L'INTÉGRATION DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Pour l'entreprise Domraider, le handicap ne fait pas l'objet d'une politique « spécifique » ni d'une mission dédiée. En effet, cette entreprise, spécialisée dans le rachat de noms de domaines expirés a été créée en 2013, elle se développe actuellement autour de services d'enchères en lignes via la Blockchain. Elle compte environ 40 salariés regroupés au sein d'un même établissement.

L'entreprise a débuté depuis plusieurs années une démarche Qualité de vie au travail (QVT) au sein de l'organisation. Celle-ci a permis de mettre en place des aménagements du travail, que ce soit en termes physique (aménagement des postes de travail : mise en place de bureaux assis-debout, choix individuels pour l'achat du matériel) ou organisationnel (flexibilité des horaires, télétravail, transferts de compétences et mise en place de binômes...).

Sans être spécifique aux travailleurs handicapés, ces dispositions et cette culture d'entreprise sont favorables à l'individualisation de l'intégration et aux aménagements qui pourraient être nécessaires.

## #TÉMOIGNAGE KOENA : PROMOUVOIR UN MANAGEMENT INCLUSIF

KOENA est une petite entreprise de la filière numérique (5 salariés) qui a intégré une collaboratrice en situation de handicap (souffrant de troubles du spectre de l'autisme). Pour l'intégrer au mieux et favoriser son maintien dans l'emploi, la direction a mis en place des temps de convivialité pour l'ensemble de l'équipe, qui permettent de contourner certaines difficultés liées au handicap (difficultés à s'exprimer dans certains cadres contraints...).