

Le monde du travail s'engage en faveur du handicap

À peine 1 % des jeunes en situation de handicap accèdent à un bac + 5. Les entreprises sont pourtant prêtes à en recruter davantage. Elles multiplient les initiatives pour concrétiser cette ambition, par exemple des formations conçues avec des écoles et universités ou des sites d'information dédiés aux opportunités professionnelles.



©4ventsgroup

Actuellement une étudiante ingénieure de l'école LaSalle Beauvais est en contrat d'apprentissage dans le centre R & D de Nestlé. « Il s'agit d'une jeune fille qui cherchait une entreprise d'accueil pour son stage et avait besoin d'un interprète en langage des signes, raconte Marie-Françoise Tauc, directrice RSE et innovation sociale de Nestlé France. Nous avons formé l'équipe d'accueil, et aujourd'hui elle poursuit son cursus en contrat d'alternance. » Cet exemple illustre la volonté des entreprises de favoriser la diversité dans leurs recrutements, objectifs chiffrés à l'appui. « Le second accord d'entreprise, pour la période 2016-2018, prévoit l'intégration de 12 alternants et stagiaires ainsi que l'embauche de 42 personnes en situation de handicap », indique Marie-Françoise Tauc.

LE RÔLE CLÉ DE L'ASSOCIATION TREMPLIN

Comme elle le rappelle, le principal défi est d'identifier des

candidats. En effet à peine 1 % des jeunes en situation de handicap ont un diplôme bac + 5. La volonté des recruteurs se heurte donc au manque de profils qualifiés. « Il existe une convergence d'intérêts entre les entreprises associées au challenge du "Monde des Grandes Écoles et Universités", qui souhaitent faire évoluer la situation en se mobilisant », estime Christian Grapin, dont l'association Tremplin participe au dispositif depuis cinq ans. Tremplin, en tant que passerelle entre les mondes des études, de la formation et du travail, soutient trois objectifs : encourager la poursuite d'études supérieures des jeunes en situation de handicap, faciliter leur insertion professionnelle et accompagner les entreprises dans leur recrutement.

IMPLIQUER L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Plus de 500 jeunes sont concernés chaque année par les actions de Tremplin, dont 60 % suivent une formation bac + 3 et plus. Comme l'explique Christian Grapin, « les universités et les

grandes écoles se sont emparées du sujet à la demande des entreprises. Désormais il faut aller plus loin en associant l'enseignement secondaire à nos démarches. » Il estime également que les entreprises ont intérêt à faire évoluer leur approche.



©4ventsgroup

« Elles peuvent ouvrir leur recrutement à des niveaux de qualification inférieurs, de type BTS, et ainsi embaucher des potentiels qu'elles feront grandir en termes de compétences et de carrière. »

L'ALTERNANCE EN PREMIÈRE LIGNE

En attendant que cette solution – ou d'autres – soit mise en œuvre, le monde du travail fait déjà bouger les lignes. « Nos partenariats avec Tremplin ou l'Agefiph nous permettent de trouver des candidats correspondant aux offres que nous leur transmettons », illustre Bénédicte Vivent, responsable de la mission handicap de Renault France. Depuis quelques années nous développons également des relations avec des écoles et universités, comme celle de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, pour faire connaître nos opportunités professionnelles ou participer à des journées de sensibilisation au handicap. » L'alternance et les stages sont également privilégiés. « Il faut accompagner les tuteurs sur le sujet mais une fois qu'ils ont encadré un étudiant en situation de handicap, ils sont prêts à recommencer. »

TROIS FORMATIONS SUR-MESURE

Pour sa part, l'entreprise de services du numérique Atos s'appuie sur un réseau de référents handicap, en région, pour embaucher davantage de diplômés. « Nous avons adopté une démarche proactive, complète Juliette Arnould, responsable mission handicap et insertion sociale d'Atos France. Trois formations, qui seront ouvertes en 2017, ont été conçues avec des établissements d'enseignement supérieur en direction des jeunes en situation de handicap. » Un cursus de niveau bac + 5, spécialisé en conception et développement de nouvelles technologies, a par exemple été monté avec Polytech Marseille. Et pour inciter les 18-25 ans à opter pour les métiers du numérique, « plusieurs acteurs du secteur, dont Atos, ont créé une plateforme internet présentant les métiers et les formations : www.handi-numerique.com ». Une preuve de plus de l'approche pragmatique privilégiée par les entreprises.

G.M.

Faciliter l'insertion dans l'emploi : l'exemple de Generali

Generali France, assureur responsable, s'engage en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. L'entreprise s'est dotée d'un pôle d'insertion des travailleurs handicapés (PITH) qui met en œuvre une politique volontariste d'intégration. Celle-ci passe notamment par :

- Une responsabilisation de tous les acteurs de l'entreprise, avec un travail de fond pour changer la perception du handicap. L'entreprise s'appuie notamment sur des dispositifs innovants de sensibilisation, dont la websérie « ça handilong.fr » (www.cahandilong.fr).
- Le recrutement et l'intégration de nouveaux collaborateurs handicapés (accueil de plus de 80 personnes depuis 2014) et une volonté permanente de recrutement et d'insertion de jeunes en situation de handicap : En deux ans, 40 jeunes en alternance ou en stage ont été recrutés, en partenariat avec Tremplin notamment.
- L'accompagnement de près de 450 collaborateurs handicapés et leur maintien dans l'emploi avec un réseau d'acteurs internes et externes. Un Guide des dispositifs recense les aides compensatoires à disposition des collaborateurs handicapés : télétravail, espace écoute, etc.

« Les relations avec les grandes écoles et universités, mais aussi avec des partenaires historiques comme Tremplin ou Arpejeh, ouvrent un champ de possibles aux étudiants et jeunes diplômés », estime Anne Mornet, directrice emploi et diversité de Generali France.