

Conférence N°2

Le défi des Compétences : Qualification et Professionnalisation des personnes en situation de handicap

Animateur : Robert DURDILLY, Président de l'U.F.E (Union Française de l'Electricité)

Intervenants :

- **Caroline CAZI**, Ecole Supérieure de Commerce de Montpellier (Sup de Co).
- **Catherine BUCHE-ANDRIEUX**, SAFRAN. (Excusée)
- **Philippe BOUCHARD**, RANDSTAT.
- **Julie COURTEMANCHE**, SAFRAN.
- **Nicolas DEPONTE**, SAFRAN



Patrice DREVET, membre et administrateur de l'association Hippocampe ouvre cette deuxième conférence en présentant Robert Durdilly, Président de l'U.F.E. qui en sera l'animateur, en précisant avoir eu de très bons retours sur la conférence du jeudi dont le thème était « Handicap et Sport ». Pour lancer le débat, Patrice Drevet souligne la pertinence du thème abordé et combien il est du jour est d'actualité !



Robert DURDILLY, Merci cher Patrice, effectivement il s'agit d'un thème très important car, lorsque l'on pose la question de l'embauche de personnes en situation de handicap aux entreprises, la réponse numéro 1 est la suivante : « on n'arrive pas à recruter les personnes qui ont les compétences » !

Voilà, c'est autour de cette question que nous allons organiser notre débat, n'hésitez pas à poser des questions, à intervenir !

On est parti d'un certain nombre de témoignages en provenance du monde éducatif, de l'enseignement supérieur pour aller jusqu'à l'entreprise elle-même, en passant par une entreprise qui se situe un peu entre les deux, je pense bien sûr à l'entreprise Randstad.

Nous avons avec nous, Julie Courtemanche de l'entreprise Safran.

Nous pourrons ainsi écouter un témoignage direct de quelqu'un qui a intégré son entreprise après un contrat en alternance et qui s'occupe maintenant de la diversité dans l'entreprise, ce sera certainement un point de vue très enrichissant.

Concernant l'aspect formation c'est Caroline Cazi de l'Ecole Supérieure de Commerce de Montpellier qui va nous expliquer ce que fait cette école en ce domaine avec notamment le programme « Passerelle ».

Philippe Bouchard de Randstad a aussi une expérience intéressante et aujourd'hui nombre de salariés de Randstad sont impliqués et concernés par la question du handicap, vous nous direz comment et pourquoi.



Robert DURDILLY s'adressant au public : « j'espère que ce débat provoquera de nombreuses réactions de votre part et surtout, n'hésitez pas à intervenir ».



Robert DURDILLY: Alors, on va peut-être commencer par vous Caroline Cazi pour que vous nous parliez de l'expérience de Sup de Co Montpellier, car comme je le disais, votre école accueille une douzaine d'étudiants en situation de handicap, ce que l'on n'imagine pas forcément dans ce type d'école : voilà, à vous la parole.



Caroline CAZI: Merci beaucoup et bonjour à tous, j'occupe le poste de responsable diversité et référent handicap pour le groupe. Mon rôle est de faciliter l'arrivée et d'accompagner l'intégration d'étudiants en situation de handicap, les accompagner au cours de leur quatre années de scolarité qui les conduiront vers un emploi.

Nous avons 12 élèves en situation de handicap dans notre groupe pour 2000 étudiants dans le groupe. C'est très très peu, mais c'est représentatif de ce qui existe dans l'enseignement supérieur. 4% seulement d'élèves en situation de handicap atteignent l'enseignement supérieur. Le chiffre est de 69% dans le primaire et 35% dans le secondaire. Il y a donc un gros effort à faire notamment pour l'orientation et l'accompagnement. On les bichonne quand ils sont là !

Il ne faut pas ignorer non plus le problème de l'autocensure. On essaye d'aider les étudiants à vivre au mieux leurs études et à se préparer au monde du travail, à envisager la projection vers l'emploi.



Robert DURDILLY: J'ai eu l'occasion de discuter avec Maurice Bertin de l'association ARPEGE H, qui n'a pu être ici aujourd'hui avec nous et qui travaille pour lutter contre les freins que se mettent eux-mêmes les personnes handicapées. Bien souvent, ils n'osent pas. Il s'agit, en quelque sorte d'un coaching individualisé pour combattre les freins qui existent dans la tête des personnes handicapées.

Vous Caroline Cazi, vous pensez que Sup de Co Montpellier est capable d'accueillir plus d'étudiants en situation de handicap ?



Caroline CAZI: Oui bien sûr ! Je vais vous donner un exemple des difficultés auxquelles nous nous trouvons confrontés. Nous avons une étudiante, Manon, qui devait aller, dans le cadre de ses études, faire un stage en Angleterre. Nous avons trouvé une université qui était prête à l'accueillir, mais son handicap nécessitait des soins assez lourds. Or en Angleterre, la sécurité sociale n'existe pas

et ces soins auraient coûtés très chers à sa famille. Donc et malheureusement, Manon n'a pu se rendre en Angleterre.

Mais ce que je peux vous dire, c'est que les futurs étudiants qui veulent intégrer notre école, viennent la visiter pour se rendre compte s'ils pourront suivre leur scolarité normalement. Nous avons, ainsi, un programme pédagogique adapté.



Robert DURDILLY: Vous pouvez, peut-être, nous parler maintenant de l'association « Passerelle » ?



Caroline CAZI: L'association « Passerelle » est une plateforme commune à 14 écoles, notamment pour l'organisation des concours et qui a intégré la question du handicap dans le cursus avec, par exemple, l'organisation d'un concours spécifique « Passerelle Handicap » à destination des élèves bacheliers.

13 entreprises sont également partenaires de cette association. Je peux vous donner encore un exemple d'une étudiante, intellectuellement en possession de tous ses moyens, mais qui une fois en stage en entreprise rencontrait des difficultés. L'entreprise ne la trouvait pas assez rapide dans l'exécution de son travail.

Eh bien, une entreprise lui a offert la possibilité de disposer d'un logiciel adapté à son ordinateur lui permettant ainsi d'être plus rapide !



Robert DURDILLY: Merci beaucoup Caroline, on va peut-être continuer notre tour de table, mais on reviendra certainement vers vous Caroline et en tout cas, n'hésitez pas à intervenir !

Philippe Bouchard, merci d'avoir fait l'aller-retour depuis Lyon pour être avec nous aujourd'hui, et tout d'abord s'il vous plait, présentez-nous rapidement votre entreprise Randstad ?



Philippe BOUCHARD: RANDSTAD est le numéro 2 mondial du travail temporaire et également le numéro 2 en France. Nous gérons environ 80 000 personnes par jour et parmi ces 80 000 personnes, il y a environ 3000 personnes en situation de handicap.

Sur ces 3 000 personnes, l'année dernière nous avons formé 357 personnes à des métiers, à des montées en compétences, à des qualifications pour répondre aux demandes des entreprises. Ici j'entends parler de l'enseignement supérieur, nous,

nous essayons de répondre aux besoins immédiats des entreprises. On a énormément de métiers très variés et on a aussi des modules de formation adaptés au travail temporaire par exemple des formations courtes.



Robert DURDILLY: Avez-vous des demandes spécifiques d'entreprises pour avoir des personnes handicapées ?



Philippe BOUCHARD: Parfois oui..., ce serait un monde idéal ! Cela ne se passe pas exactement comme cela ! Par contre nous avons en ce moment, une société du côté de Toulouse qui est en très forte demande et sur beaucoup de métiers. Nous avons pu placer des personnes handicapées dans la plupart des corps de métiers.

Récemment, on a réussi une chose assez incroyable, une personne atteinte d'autisme a pu intégrer le groupe EADS !



Robert DURDILLY: Sur quel type de contrat ?



Philippe BOUCHARD: Un contrat de professionnalisation d'une durée de 1 an. C'est assez long et il a fallu que l'on prenne en compte la typologie du handicap, l'environnement. Ce qui ressort de cet événement, car pour nous c'est un véritable événement, c'est l'implication de l'ensemble du personnel de l'agence qui voulait que ce contrat aboutisse.



Robert DURDILLY: L'agence était très motivée manifestement ?



Philippe BOUCHARD: Très motivée effectivement ! 50 de nos agences (sur environ 900) sont « labellisées handicap ». Elles ont reçu la possibilité de placer des personnes en situation de handicap et le personnel de l'agence est spécifiquement formé pour cela. Il faut parfois aussi accompagner les clients.



Robert DURDILLY: Les 50 agences répondent donc à une demande mais, à l'inverse, les agences ont-elles du mal à placer des personnes en situation de handicap ?



Philippe BOUCHARD: Vous savez, dans une agence vous allez voir défiler la France ! Nous n'avons aucune difficulté à placer des personnes mais, comme je vous le disais, il faut parfois accompagner le personnel de l'entreprise d'accueil.



Robert DURDILLY: Vous êtes arrivés à 50 agences labellisées, c'est le bouche à oreilles qui a marché ?



Philippe BOUCHARD: Le personnel était très motivé, cela leur permet de faire un accompagnement personnalisé avec des valeurs RH très fortes. C'est évidemment un effort mais toute l'équipe y trouve son compte. Cela concerne 3 000 personnes, je vous l'ai dit, et on peut considérer en général qu'une personne sur deux a un emploi stable et durable après.



Robert DURDILLY: Est-ce le même taux pour les « valides » ?



Philippe BOUCHARD: Non, il est plus important pour les personnes en situation de handicap.



Robert DURDILLY: Comment l'expliquez-vous ?



Philippe BOUCHARD: Tout d'abord, cela veut dire que les personnes ont répondu pleinement à ce que l'on attendait d'elles et aussi, il faut être très clair, grâce à cela les entreprises remplissent leurs obligations légales d'emploi.



Robert DURDILLY: Vous parlez des 6% ?



Philippe BOUCHARD: Oui bien sûr, mais cette période de travail temporaire est un bon moyen d'intégration.



Robert DURDILLY: Bien, on va passer à SAFRAN, Julie Courtemanche, vous êtes en charge du handicap au sein de SAFRAN, pouvez-vous rapidement nous présenter SAFRAN, puis ensuite nous parler spécifiquement de vos actions ?



Julie COURTEMANCHE: Bien sûr, bonjour à tous, SAFRAN est un groupe international de haute technologie dans l'aéronautique. En France nous employons environ 30 000 personnes et 60 000 personnes dans le monde. Nous avons des progrès à faire pour l'emploi des personnes handicapées, mais on va dans le bon sens !



Robert DURDILLY: Vous avez plutôt des technologies de haut niveau de qualification dans vos emplois ?



Julie COURTEMANCHE: On cherche plutôt aujourd'hui des profils Bac +4. Nous avons plusieurs programmes d'alternance. 3 000 personnes seront concernées en 2013.



Robert DURDILLY: Vu les profils que vous recherchez, il n'y a peut-être pas beaucoup de candidats, comment faites-vous ?



Julie COURTEMANCHE: Nous avons un programme spécifique d'admission de personnes handicapées en alternance. Nous avons conclu plusieurs partenariats avec des associations, notamment l'association « Envol ». Cette association forme des jeunes aux métiers de l'aéronautique. Ils suivent une préformation à l'AFPA. En 2012 16 personnes ont été accueillies.



Robert DURDILLY: Notamment Nicolas, ici présent avec nous autour de cette table.



Nicolas DEPONTE : J'ai intégré SAFRAN en 2008 avec un contrat d'apprentissage. Ma formation initiale était artistique, orientée vers le cinéma. Chez SAFRAN, j'ai découvert le monde des Ressources Humaines. J'ai aussi découvert le monde de l'entreprise comme alternant. Pendant un an, j'ai eu une très bonne tutrice et j'ai appris beaucoup de choses, j'ai fait quelques erreurs aussi. J'ai même travaillé sur le projet ELAN en tant qu'alternant ELAN !



Robert DURDILLY: On a parlé, tout à l'heure, des propres freins que peuvent se mettre les personnes handicapées, qu'en a-t-il été pour vous ?



Nicolas DEPONTE : Pour moi, cela a été plutôt l'inverse, j'avais envie de réussir ! Il faut que j'y arrive, le plus dur c'est de trouver un emploi. Là j'avais l'opportunité de faire quelque chose que j'aimais alors je me suis dit : il faut y aller à fond ! Il faut que je me donne encore plus que les autres ! Je veux que l'on me traite comme les autres et pas que l'on soit plus gentil avec moi parce que j'ai un handicap !



Robert DURDILLY: Ce qu'il y a de remarquable aujourd'hui c'est que vous êtes en situation de vous occuper de la question qui nous intéresse tous ici maintenant, votre vécu vous a-t-il aidé ?



Nicolas DEPONTE: En même temps je suis travailleur handicapé et je dois déployer la politique de l'entreprise dans ce domaine, je m'y donne à fond ! Nous avons développé plusieurs projets et j'essaye de conserver un œil professionnel et pas trop personnel. On a un handicap mais on sait et on peut faire des choses.

Projection d'un film

Histoire d'une personne en alternance chez SAFRAN qui souffre du dos.

Il s'agit d'une intégration parfaitement réussie puisque cette personne a été embauchée !



Robert DURDILLY: Pouvez-vous, les uns et les autres, nous parler de vos relations avec l'AFPA ?



Philippe BOUCHARD: 36 personnes en situation de handicap ont été intégrées du côté d'Aix en Provence. Cela nécessite toute une préparation, un programme d'environ 6 mois. L'entreprise a recruté environ 50% des personnes qui ont obtenu le diplôme.



Julie COURTEMANCHE: Cela se passe très bien !



Philippe BOUCHARD: Nous avons créé une formation pour les salariés d'un ESAT dans le Bas-Rhin. Ils obtiennent un diplôme avec une formation adaptée, nous les intégrons et les faisons évoluer.



Robert DURDILLY: Pensez-vous qu'il y ait des métiers où il est impossible d'appliquer ce genre de cursus, ou au contraire que tout est possible ?



Philippe BOUCHARD: Non c'est une idée reçue ! C'est possible. En interne chez nous nous avons aussi du chemin à faire. Nous avons mis en place un module qui forme des personnes en situation de handicap. En fait c'est très possible, il s'agit juste d'un problème d'organisation. Il y a aussi la question des tempéraments et personnalités de chacun dont il faut bien sur tenir compte.



Robert DURDILLY: Il faut dépasser les idées reçues, l'idée semble partagée par l'ensemble des participants !



Julie COURTEMANCHE: Chez SAFRAN aussi tous nos postes sont ouverts, la difficulté que nous rencontrons, c'est que nous n'arrivons pas à trouver des Bacs + 5.



Robert DURDILLY: Des réactions dans la salle ?

Yves BENSIMON, la Mondiale mais aussi Président de l'association Tremplin.

Je voudrais apporter quelques précisions. Dans les grands groupes, il existe une vraie volonté d'intégrer les personnes en situation de handicap. Le problème qui existe est de trouver des candidats. Ce que font de plus en plus les entreprises c'est de créer leur propre cursus. Cela existe dans les banques, les groupes de mutuelles et de protection sociale. Existence de formation interne, par exemple une formation de conseillers au téléphone. C'est quelque chose de plus en plus partagé.



Robert DURDILLY: La question reste donc ouverte pour les PME qui n'ont pas les mêmes moyens !



Odile le CREN (Caisse d'Epargne Languedoc Roussillon) : Au sein de la Caisse d'Epargne on ne parle plus de diplôme, on parle de profils, de compétences. Il existe l'association « Handibanques » qui regroupe évidemment plusieurs groupes bancaires. La formation se déroule via l'AFPA et le Centre de Formation Bancaire en alternance.

Il y a eu deux postes la première année pour finalement quatre candidats dont deux ont été recrutés en CDI.

Cette année, nous avons renouvelé l'opération avec cinq postes ouverts et nous n'avons eu que deux candidats ! L'année prochaine nous recommencerons et j'en profite d'ailleurs ici pour lancer un appel !



Robert DURDILLY: Dommage que ces cinq possibilités n'aient pas été utilisées !



Odile le CREN: D'où l'importance de la communication ! Mais je rappelle que nous cherchons des compétences.

Paul-Eric : Concernant les besoins spécifiques des personnes handicapées, on s'entête à vouloir encadrer de manière législative ! Il faut réfléchir à autre chose et ne pas autant compter sur les collectivités. Savez-vous que le site internet « Le Bon Coin » propose plus de postes que Pôle Emploi ? Il s'agit d'un sacré patatouille administratif ! Dans ce domaine, la personnalisation est essentielle ! Chez Pôle Emploi, il s'agit de standardisation.



Julie COURTEMANCHE: Il faut pousser les personnes en situation de handicap à faire des études.



Philippe BOUCHARD: Chez nous, la majorité des 3 000 personnes en situation de handicap n'est pas employée dans les grands groupes. C'est un fait.



Robert DURDILLY: Les grands groupes s'organisent pour faire face à ces demandes.



Philippe BOUCHARD: L'intérim correspond plus à la situation des PME.



Robert DURDILLY: Catherine TRIPON de la fondation FACE, quel est votre sentiment sur cette question ?



Catherine TRIPON: Il n'existe pas de handiphobie, je ne connais pas de grands dirigeants qui soient handicapés à l'exception d'Eric Molinié à EDF.

On demande aux managers les mêmes résultats qu'ils aient une personne handicapée ou non dans leur équipe. Il faut corriger cela, il faut valoriser cet état de choses. Il y a déjà eu de gros progrès par exemple dans le domaine de l'ergonomie.

L'année prochaine, il faut faire venir ici des commerciaux, des managers et non plus seulement des RH.



Robert DURDILLY: Ce que vient de souligner Catherine doit être pris en compte.



Catherine TRIPON: Il faut prévoir tout un plan de formation sur la sensibilisation au handicap pour les managers de demain.

Un intervenant : Maintenant c'est le rendement à tout prix !



Robert DURDILLY: L'équilibre est difficile à trouver entre rendement et bien-être !

Un intervenant : A 50 ans les personnes sont jetées à la poubelle.



Julie COURTEMANCHE: Chez SAFRAN une reconversion professionnelle est mise en place mais tout n'est pas parfait.

MUTIEG, Jean-Pierre SAMUROT : Il faut tendre vers des entreprises plus humaines, il faut anticiper.

Paul-Eric : Il existe une chaîne d'entraide en Languedoc-Roussillon pour maintenir l'emploi, on ne licencie pas facilement.



Odile le CREN: On fait le maximum pour maintenir les personnes dans leur emploi. Récemment, trois personnes de plus de 50 ans ont été embauchées en CDI.



Robert DURDILLY: Il y a des efforts qui sont faits.



Nicolas DEPONTE: 33% ont plus de 50 ans chez nous, maintien dans l'emploi, transfert de compétences. Nous avons peu de turn-over. Quand on rentre dans le groupe, on peut y rester toute sa vie.

Grâce au programme ELAN, après l'embauche d'une personne handicapée, on forme les managers pendant deux jours. « Savoir manager la diversité ».



Robert DURDILLY: Nous avons entendu de très beaux témoignages, il y a encore du travail mais on a ouvert quelques portes ! Il y a encore du boulot mais il faut être optimiste. Les bonnes démarches sont couronnées de succès !

Merci à tous !