



ÉDITO

Le niveau de qualification des personnes handicapées est un frein bien identifié dans leur accès à l'emploi. Les deux tiers de celles qui sont inscrites à l'ANPE comme demandeur d'emploi, ont au plus un niveau de qualification V ; plus du quart n'a aucune qualification.

Ces chiffres ne signifient pas pour autant que ces personnes n'ont aucune compétence et que l'accès à l'emploi leur est définitivement fermé. Ils soulignent, en revanche, l'enjeu collectif que constitue le développement des compétences et leur validation par une qualification reconnue sur le marché du travail. Nous pouvons tous contribuer à permettre à ces personnes d'atteindre les niveaux de compétence requis pour accéder aux emplois existants.

Qu'elles aient ou non des projets de recrutements pérennes de personnes handicapées, les entreprises, par l'expérience professionnelle qu'on y acquiert, sont un des lieux où les travailleurs handicapés peuvent valider leurs projets professionnels ou développer leurs compétences. Elles peuvent contribuer, chacune à leur mesure, à cet objectif en concluant, notamment, des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, ou en accueillant au sein de leurs équipes des stagiaires de la formation continue.

La qualification des travailleurs handicapés est bien un enjeu fort pour les signataires du Pacte territorial.

Nicolas REMEUR—DDTEFP 92

ACTUALITES



L'Agefiph communique en direction des 27 000 entreprises de 20 salariés et plus n'ayant engagé aucune action handicap.

Objectif : Les inciter à faire un premier pas avant fin 2009, date à laquelle ces entreprises s'exposent à une forte augmentation de la contribution financière.

Pour en savoir plus : www.agefiph.fr

Comité de rédaction

Géraldine PLENIER, UES CAPGEMINI ; Karin RAGUIN, LVMH ; Gérard LEFRANC, THALES ; Nicolas REMEUR, DDTEFP ; Malorie SARR, PDITH 92 ; Véronique GRAVILLON, PDITH 92

PACTE TERRITORIAL

Le Pacte Territorial a été signé en février 2007 par 26 signataires dont 22 grandes entreprises des Hauts-de-Seine. Le Pacte se décline autour de trois objectifs qui placent la qualification du public travailleurs handicapés au cœur des préoccupations :

- ◆ Favoriser l'alternance,
- ◆ développer les relations avec les grandes écoles et les universités,
- ◆ développer les relations avec les CRP.

Un an après sa signature, le Pacte voit émerger des projets innovants, fruits de la réflexion collective de ses membres.

Ainsi, devant le faible niveau de qualification de nombreux candidats, les entreprises ont pensé un dispositif **pré-qualifiant multimétiers** préparant les travailleurs handicapés à un parcours en alternance. Ce dispositif serait soutenu par l'Agefiph et porté par Auxilia Formation. Les personnes ayant bénéficié de cette remise à niveau pourront ensuite intégrer un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Un autre projet en cours : la signature **d'une convention nationale avec la FAGERH**. Les CRP forment des travailleurs handicapés à de nombreux métiers sur des titres Ministère du travail pouvant aller jusqu'au niveau III (Bac+2). Il est important que les entreprises et les CRP entament une réflexion commune sur l'insertion des travailleurs handicapés.

Enfin, les signataires se mobilisent **le 20 juin prochain** sur un premier **Forum Jeunes Emploi & Handicap**. L'objectif de la journée est de créer la rencontre entre les jeunes handicapés, les entreprises, les centres de formation,... Cette manifestation est soutenue par l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi (DDTEFP 92, ANPE, Mission Locale...), par l'Agefiph, la Cité des Métiers de Nanterre, l'Axe Jeunes Handicapés, l'AFIJ, la MDPH, ...

Un bilan des réalisations dans le cadre du Pacte Territorial sera présenté **le 3 juin prochain** lors d'un colloque intitulé **« travailleurs handicapés : la qualification en question »**. Cette rencontre proposera, sur la base d'un partage d'expériences, de réfléchir ensemble aux clés de l'insertion des travailleurs handicapés.

Malorie SARR—PDITH 92

► UES CAPGEMINI et le CRP de Mulhouse : un partenariat réussi.

L'UES Capgemini (Unité Economique et Sociale qui rassemble en France les sociétés et filiales de Sogeti et Capgemini) a signé en décembre 2007 une convention avec le Centre de Rééducation Professionnelle de Mulhouse. Les objectifs de ce partenariat sont de mener des actions d'insertion par une meilleure connaissance du handicap, favoriser le recrutement direct de travailleurs handicapés et mettre en place des actions de formation.

Ainsi, outre l'accueil de stagiaires, l'UES Capgemini finance, en partenariat avec Microsoft et Citylangues, la mise à disposition de soixante stagiaires du CRM, de licences d'e-learning.

L'objectif de cette action « est de permettre aux stagiaires d'obtenir des qualifications complémentaires à leur cursus de formation, de travailler en dehors des heures de cours en fonction de leur disponibilité et en complément des cours traditionnels » précise Monsieur Esteban Campo, chef de groupe du service orientation et formation professionnelle du centre.

Deux besoins de formation ont été identifiés par le CRM : le développement des compétences des stagiaires en informatique, notamment dans le domaine des technologies Microsoft, et l'Anglais.

L'UES a donc sollicité Microsoft, et plus particulièrement Valérie Gasser responsable en France du programme Microsoft IT Academy.

Actuellement 120 établissements sont partenaires de ce programme, dont trois CRP. Il est destiné à l'éducation et a pour objectif d'apporter des compléments de cours pour les enseignants.

Le CRM est dorénavant membre du programme IT Academy Avancé de Microsoft dont l'objectif est de préparer aux certifications techniques MCP : Microsoft Certified Professional.

Par ailleurs, dans le cadre de ce programme, les stagiaires et formateurs du CRM vont pouvoir accéder au portail de formation en ligne qui est accessible partout et à tout moment, bénéficier de réductions pour l'achat des supports de cours, pour les examens de passage de certifications.

Concernant la formation à l'anglais, l'UES s'est rapprochée de l'un de ses partenaires, Citylangues. Depuis 1999 les salariés de Sogeti bénéficient de l'offre de formation e-learning de Citylangues qui consiste à mettre à la disposition des salariés des formations sur mesure adaptées à leur niveau et leur disponibilité.

Stefan Wheaton, président fondateur de Citylangues a proposé au CRM un programme de formation débutant par un test de niveau destiné à définir le cursus pédagogique de l'apprenant. Le responsable de ce programme au sein du CRM a à tout moment accès à un tableau synthétique sur les temps de connexion et l'évolution des leçons afin de suivre l'évolution de la formation et de l'adapter si nécessaire. Les licences d'anglais en ligne permettront aux stagiaires de compléter les cours traditionnels et de se préparer au test du TOIEC.

L'UES Capgemini souhaite remercier la réactivité de ses partenaires dans la mise en place de ces formations qui constituent des leviers importants en faveur de la banalisation du handicap dans l'entreprise. Par delà le simple respect des obligations légales en matière d'emplois de personnes handicapées, de tels dispositifs constituent avant tout un outil permettant d'intégrer de nouveaux collaborateurs disposant de compétences reconnues.

L'UES Capgemini se donne donc pour objectif de poursuivre ces actions de formations auprès du CRM et plus largement de faire bénéficier de cette expérience à d'autres centres de formation pour personnes handicapées.

Contact des partenaires de l'UES Capgemini :

Valérie GASSER—Responsable du programme IT Academy de Microsoft—@ v-vagass@microsoft.com

Stefan WHEATON—Président de Citylangues
E-mail : sw@citylangues.com

Esteban Campo—Chef de groupe du service orientation et formation professionnelle du CRM

Le CRP de Mulhouse en quelques chiffres :

Centre créé en 1946 il a trois missions principales :

- ✓ la réadaptation fonctionnelle (127 places d'hôpital),
- ✓ l'orientation professionnelle (40 places dont 20 pour les cérébro-lésés),
- ✓ la formation professionnelle (376 places dans six filières: automatisme, informatique, réseaux et télécommunication, dessin bâtiment et industriel, secrétariat comptabilité, et services).



Actuellement 84 stagiaires sont dans la filière informatique et 26 en réseaux et télécommunication.

Géraldine PLENIER—UES CAPGEMINI

Les entreprises s'engagent (suite)

► « Handi Speed Recrutement » – LVMH

Permettre au candidat d'expliquer sa reconversion professionnelle

« Comment une vendeuse décide-t-elle de devenir assistante à 43 ans ? »

« A quel diplôme abouti une formation en CRP ? »

« Pourquoi ce CV a-t-il autant de 'trous' ? »

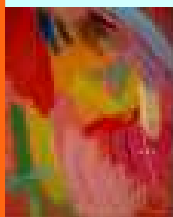
Autant de questions que se posent les recruteurs à la lecture du CV d'une personne handicapée qui s'est reconvertie professionnellement... et qui freinent l'embauche de candidats qui ont pourtant transféré avec succès leurs compétences d'un ancien métier à un nouveau.

C'est pour franchir la fameuse « barrière du CV » que 11 sociétés du groupe LVMH* se sont mobilisées en mars dernier à l'occasion d'une matinée « Speed

Recrutement » au cours de laquelle 30 candidats handicapés ont été reçus en entretien par les recruteurs. A l'issue de ces rencontres (64 entretiens en total), les CRP et Cap Emploi étaient invités à débriefer avec les recruteurs et donner un éclairage supplémentaire à propos des candidats qu'ils accompagnent et qu'ils connaissent bien.

Les échanges avec les CRP ont permis aux recruteurs de mieux appréhender les logiques de reconversion des personnes qui ont eu un accident de la vie ou du travail.

A ce jour trois embauches ont été réalisées suite à rencontres, certaines ont nécessité une formation complémentaire, mise en place avec l'appui du correspondant Cap Emploi. Un résultat modeste, mais bien réel, et qui concerne des CV qui n'auraient probablement pas été retenus via le processus de recrutement « classique »



* Ont participé Moët & Chandon, Moët Hennessy Diageo, Louis Vuitton, Celine, Guerlain, Parfums Givenchy, Parfums Christian Dior, Kenzo Parfums, Le Bon Marché, Sephora et Moët Hennessy.

Karin RAGUIN—LVMH

► La formation et l'insertion de jeunes par l'informatique ("FIDJI") - THALES

THALES accompagne dans le cadre d'un contrat d'apprentissage de deux ans Jacques B... qui a rejoint le programme « Fidji » :

Ce programme ACTIF-DPS* s'adresse à des jeunes en échec scolaire, de moins de 26 ans, qui sont embauchés sous contrat de professionnalisation de 24 mois en alternance, en partenariat avec l'IUT informatique de Paris 5 et des Entreprises, qui se conclut par un diplôme universitaire Bac +1 de « Technicien en assistance bureautique et réseaux ».

L'activité FIDJI a permis à plus de 120 jeunes de recevoir une formation et d'acquérir une compétence professionnelle. 90% d'entre eux ont acquis le diplôme universitaire et trouvé des emplois dans des Entreprises. Actuellement 36 jeunes sont en cours de contrat de professionnalisation, en alternance dans de grandes Entreprises comme Areva, Banque de France, Edf, Euriware, IBM, Aramice/Novalis, Montics, Sddc, Thales...

Depuis 2 ans cette formation est également ouverte à des jeunes handicapés, sans la limite d'âge de 26 ans.

Témoignage de Jacques B. :

« Mon handicap ne se voit pas et se traduit en terme de limitation d'aptitude par une faible résistance au stress et la nécessité d'un accompagnement stimulant et bienveillant.

L'alternance de périodes de formation théorique et de périodes en entreprise est un élément important pour mon équilibre. J'ai trouvé auprès de mes professeurs et de mon tuteur une écoute attentive. Avec eux je suis au contact d'un environnement technique de haute technologie que je n'aurais jamais envisagé de rejoindre au vue de mon parcours scolaire initial.

Comme apprenti je sens que je fais partie de l'entreprise Thales et je progresse... »

* : ACTIF-DPS SA est une entreprise d'insertion par l'économique, dont la création a été parrainée en 1995 par IBM France.

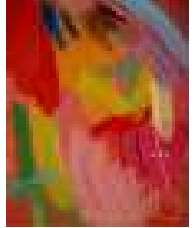
Gérard LEFRANC— Groupe THALES

► La formation des travailleurs handicapés : dispositifs spécifiques ou droit commun ?

1 - Les dispositifs spécifiques à destination des travailleurs handicapés :

⇒ Les centres de rééducation professionnelle (CRP)

A l'origine créés pour accueillir les blessés de la première guerre mondiale, les Centres de rééducation comptent aujourd'hui près de 80 établissements dans toute la France, qui accueillent chaque année 5000 stagiaires sur des formations qualifiantes. Pour bénéficier d'une formation en CRP, la personne handicapée doit être orientée par la CDAPH (Commission des Droits pour l'Autonomie des Personnes Handicapées). La personne peut aussi, au préalable, bénéficier d'un bilan de pré-orientation ou d'orientation professionnelle ou d'une remise à niveau.



⇒ Le contrat de rééducation professionnelle

Ce contrat (un contrat à durée déterminée renouvelable passé de gré à gré entre l'employeur), géré par la caisse régionale d'assurance maladie, ouvre la possibilité à tout travailleur handicapé rendu inapte ou en difficulté sur son poste, d'acquérir les savoirs et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. Il est soumis pour accord à la DDTEFP. La nature de la formation est essentiellement pratique et dispensée en entreprise. Elle peut toutefois être accompagnée de cours théoriques.

2 - Les formations de droit commun avec des mesures spécifiques pour les personnes handicapées.

⇒ Le contrat d'apprentissage

Les mesures spécifiques pour les jeunes apprentis handicapés sont de plusieurs ordres. Tout d'abord, la limite d'âge est repoussée à 30 ans (contre 25 ans pour les jeunes valides). De même, au-delà des aides classiques pour l'entreprise, celle-ci bénéficie d'une subvention forfaitaire de 3050 € par année d'apprentissage et d'aides à l'aménagement du poste de travail, au tutorat... Le jeune apprenti, touche une subvention forfaitaire de 1525 € et une prise en charge des frais liés à la compensation de son handicap.

⇒ Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a fusionné les contrats de qualification jeune et adulte. Les personnes handicapées signant ce type de contrat avec une entreprise perçoivent une subvention de 1525 € et l'entreprise bénéficie, en fonction de l'âge de la personne recrutée, d'aides allant de 1525 à 3050 € par période de 6 mois.

Contact :

FAGERH : www.fagerh.asso.fr

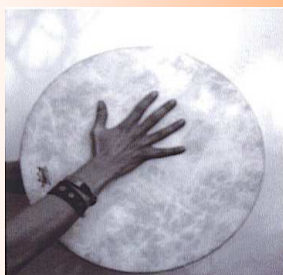
AGEFIPH : www.agefiph.fr

Ministère du Travail, des Relations Sociales,

de la Famille et de la Solidarité: www.travail-solidarite.gouv.fr



Malorie SARR—PDITH 92



Parce qu'il faut résonner avant de raisonner...

Valérie de Saint Fuscien, 48 ans, est comédienne de formation.

En 1996, victime d'un accident de la circulation, sa vie bascule. Elle décide alors de se consacrer à un public en souffrance et anime des ateliers de théâtre en CAT (ancien ESAT). Afin d'élargir et parfaire son expérience, elle entame en parallèle un parcours de formation en art-thérapie à l'INECAT (Institut National d'Expression, de Création, d'Art et de Transformation). Dans son projet, elle est soutenue par la Fondation de la deuxième Chance et la société LOREAL.

MS : L'art-thérapie, pour vous, qu'est-ce que c'est ?

V-DSF : Pour moi, c'est la voix et le tambour. Mon travail est dans la résonance de la voix et du tambour. J'essaie de remettre la voix dans le corps à sa juste place et par ce biais-là, la personne peut atteindre le mieux-être dans la communication avec les autres.

MS : Vous vous êtes spécialisée dans un public particulier : les autistes, les psychotiques, les traumatisés crâniens, des personnes qui ont toutes des problèmes de voix et de langage. Pourquoi ce public ?

V-DSF : Parce que j'ai de l'empathie pour eux et que je peux les aider. J'ai aidé un jour un autiste mutique et en dehors du monde depuis sept ans. Je lui ai donné le tambour et j'ai chanté en l'accompagnant. Au moment où il a entendu ma voix, j'ai senti un soulagement en lui. A partir de ce moment-là, dès qu'il me voyait, il se cramponnait à la porte de mon atelier. A partir de ce moment-là aussi, on l'a vu sourire, il est entré en contact avec les autres et a commencé à prendre des initiatives (comme prendre des instruments). Il a même émis un son un jour...

MS : Aujourd'hui, quelle est votre activité ?

V-DSF : Aujourd'hui, avec l'association que j'ai créée, j'anime des ateliers en ESAT, en foyer, en MAS (Maison d'Accueil Spécialisée). Mais je souhaite collaborer de plus en plus étroitement avec des soignants et des éducateurs afin que mon travail s'inscrive dans l'accompagnement global des personnes et prenne plus de résonance au quotidien. Parce qu'il faut résonner avant de raisonner...



Contact :

Valérie de Saint Fuscien
Association MATUTA

6 rue Gibault 93200 Saint-Denis
matuta1@free.fr
Tél. : 06 31 67 29 46

Malorie SARR—PDITH 92