

03.07
2015

DOSSIER PRESSE

SIGNATURE OFFICIELLE DE LA CONVENTION HANDICAP UNIVERSITÉ DE LILLE - ENTREPRISES



SOMMAIRE

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

p3

CONVENTION DE PARTENARIAT

p4

- Préambule p6
- Article 1 : Objectifs p6
- Article 2 : Objet de la convention p7
- Article 3 : Les publics bénéficiaires p7
- Article 4 : Axes de partenariat et type d'actions p8
- Article 5 : Modalités d'action des partenaires p11
- Article 6 : Mise en œuvre de la convention de partenariat p14
- Article 7 : Durée et modalités de partenariats de la convention p15
- Article 8 : Résiliation p15
- Article 9 : Règlement des litiges p15

LE HANDICAP À L'UNIVERSITÉ DE LILLE

p18

- Missions des services handicap Université de Lille p18
- Données chiffrées p18
- Actions en faveur de l'orientation, de l'accueil et de l'accompagnement des ESH p19
- Actions en faveur de l'insertion professionnelle p20
- Actions en faveur de la sensibilisation p20
- Actions en termes d'accessibilité (DSI, usages du numérique, accessibilité Web, bâti...) p22
- Actions menées dans le domaine de la recherche p23
- Actions menées dans le domaine de la formation p26

FICHES PARTENAIRES

p29

- Le rectorat p29
- GIP FCIP p30
- La DIRECCTE Nord Pas-de-Calais p32
- ONISEP p34
- ATAC p35
- AUCHAN p36
- BONDUELLE p38
- CAPGEMINI p40
- CYRILLUS VERTBAUDET GROUP p42
- HAPPYCHIC p44
- MANPOWER p46
- PROMOD p48
- Société WORDLINE du groupe ATOS p50
- THALES p52

PROGRAMME DE LA JOURNÉE

p54

- Spectacle-danse « PEAU CONTRE PEAU » p54

ACTIONS À VENIR

p55

- Biennale handicap p55
- Programme prévisionnel p57

NOTES PERSONNELLES

p62

COMMUNIQUÉ DE PRESSE



COMMUNIQUE DE PRESSE



LA PRÉSENTE CONVENTION EST PASSÉE ENTRE :

- L'Etat (Préfet et Recteur)
- La délégation régionale de l'ONISEP de Lille
- Le Groupement d'intérêt public Formation Continue et Insertion Professionnelle de Lille (GIP-FCIP)

Et les entreprises signataires :

- Atac
- Auchan
- Bonduelle
- Caggemini
- Cyrillus-Vertbaudet Group
- Happychic
- Manpower
- Promod
- Société Worldline du Groupe Atos
- Thales

CONTACTS PRESSE

Stéphanie Piquet
Coordinatrice des relations presse
Université de Lille
Tel : 03 20 96 43 35
Port : 06 12 58 84 99
stephanie.piquet@univ-lille2.fr

Laurent Populaire
Chargé de communication
Université de Lille - Droit et Santé
Tel : 03 20 96 52 57
Port : 06 14 26 22 43
laurent.populaire@univ-lille2.fr

www.univ-lille.fr



Suivez-nous sur TWITTER !

Lille, le 1^{er} juillet 2015.

Signature officielle de la convention handicap université-entreprises.

L'Université de Lille accueille le Rectorat de l'académie de Lille, la Direccte Nord-Pas de Calais, la direction régionale de l'ONISEP de Lille, le GIP-FCIP de Lille et dix grandes entreprises pour la signature d'une convention commune de partenariat à destination des élèves et des étudiants en situation de handicap le 3 juillet 2015 à 16h30.

Lieu Bibliothèque centrale de l'Université de Lille, Sciences Humaines et Sociales (Espace vie étudiante - RDC).

Cette convention multipartenaires officialise une collaboration qui a pour objectifs de concevoir une politique d'accompagnement globale et précoce, ainsi que de renforcer l'accompagnement, le parcours de formation et l'insertion sociale et professionnelle des élèves et des étudiants en situation de handicap.

Elle doit permettre de mobiliser les moyens nécessaires afin que ces parcours de formation puissent se dérouler en milieu ordinaire ; de proposer à ce public jeune en situation de handicap des compléments de compensations matérielles et humaines afin qu'ils soient incités à se projeter dans le cursus de l'enseignement supérieur et à les mener à leur terme ; et d'assurer une collaboration étroite entre enseignement secondaire, enseignement supérieur et entreprises afin que les parcours de formation favorisent leur insertion sociale et professionnelle.

C'est aussi l'opportunité pour les entreprises de toutes tailles et de toutes branches professionnelles, et les employeurs publics d'une part, et les établissements publics d'enseignement supérieur d'autre part, de mener ensemble sur un territoire défini des politiques concertées concernant l'emploi des personnes en situation de handicap dans leur propre structure.

Programme

- 16h15 : Accueil
- 16h30 : Discours d'ouverture et allocutions
- 17h00 : Spectacle
- 17h30 : Cocktail

Vous êtes cordialement invités à venir participer à cet événement et à poser vos questions aux intervenants.



CONVENTION DE PARTENARIAT

Entre
L'État
Et
Les Universités de Lille 1, Lille 2 et Lille 3
Et
La délégation régionale de l'ONISEP de Lille
Et
Le GIP-FCIP
Et
Les entreprises partenaires

Vu la Convention internationale des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées.

Vu la Loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Vu la Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Vu le Décret 2005-1694 du 29 décembre 2005, relatif aux accords de groupes.

Vu le Décret 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant.

Vu le Décret 2006-135 du 9 février 2006, relative à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Vu le Décret 2006-136 du 9 février 2006, relatif à la modalité de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Vu le Décret 2009-641 du 9 juin 2009 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans l'effectif des entreprises.

Vu le Code du Travail, en particulier son article L 5212-8.

Vu le Code de l'Éducation, en particulier ses articles D613-26 à D613-30 et D351-27 à D351-32.

La présente convention est passée entre :

L'État, représenté par :

Monsieur Jean-Jacques Pollet,
agissant en qualité de Recteur,
Chancelier des Universités,
ayant son siège 20 rue Saint-Jacques
59033 Lille Cedex
ci-après dénommée « l'académie de Lille »

Et

Monsieur Jean-François Cordet,
Préfet de la région Nord - Pas-de-Calais,
Préfet du Nord,
ayant son siège 12 rue Jean sans Peur,
59039 Lille Cedex

Et

L'Université des sciences et technologies de Lille 1

représentée par **Monsieur Philippe Rollet,**
agissant en qualité de Président,
située : Cité scientifique,
59655 Villeneuve d'Ascq Cedex

L'Université Lille 2 Droit et Santé

représentée par **Monsieur Xavier Vandendriessche,**
agissant en qualité de Président,
située : 42, rue Paul Duez, 59000 Lille

L'Université des sciences humaines et sociales de Lille 3

représentée par **Madame Fabienne Blaise,**
agissant en qualité de Présidente,
située : 2, rue du Barreau, Domaine universitaire
Pont-de-Bois, 59650 Villeneuve d'Ascq

Et

La délégation régionale de l'ONISEP de Lille

représentée par **Madame Dominique LEVEQUE,**
agissant en qualité de Chef du service académique
d'information et d'orientation
et de Déléguée régionale de l'ONISEP de Lille
ayant son siège 8, boulevard Louis XIV,
59043 Lille Cedex

Et

Le Groupement d'intérêt public Formation Continue et Insertion Professionnelle de Lille, personne morale de droit public,

représentée par **Monsieur Jean-Yves LEDOUX**
agissant en qualité de Délégué Académique
à la Formation Continue
et de Directeur du GIP-FICP de Lille
ayant son siège 11, rue de Thionville, BP 10023,
59009 Lille cedex
ci-après dénommé « GIP-FCIP »,

Et

Les entreprises signataires d'un accord agréé au titre de l'obligation de l'emploi des travailleurs handicapés (OETH) conclus dans le cadre de l'article L5212-8 du code du travail :

Atac

représenté par **Monsieur François Seille,**
agissant en qualité de pilote national
de la mission handicap,
siège social : 94, rue Albert Calmette,
78350 Jouy-en-Josas

Auchan

représenté par **Monsieur Jean-André Laffitte,**
agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines
siège social : 200, rue de la recherche,
59650 Villeneuve d'Ascq

Bonduelle

représenté par **Madame Marion Cauquil,**
Agissant en qualité de responsable Missions
ressources humaines
siège social : rue Nicolas Appert, BP 30173, 59653
Villeneuve d'Ascq

Capgemini France SAS,

pour l'Unité Economique et Sociale Capgemini,
représentée par **Monsieur Jean-Claude MOUHAT,**
Directeur de la Mission Handicap
siège social est situé au 5-7, rue Frédéric Clavel,
92287 Suresnes Cedex

Cyrellus Vertbaudet Group

représenté par **Madame Valérie BONTE,**
agissant en qualité de directrice des ressources
humaines – France
siège social : 216, rue Winoc Chocqueel, 59200
Tourcoing

Happychic

représenté par **Monsieur Frédéric Taquet,**
agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines
siège social : 152 avenue Motte, 59100 ROUBAIX

Manpower

représenté par **Madame Magali Munoz,**
agissant en qualité de directeur de projets
en charge de l'AMIH
Siège social : 13, rue Ernest Renan,
92729 Nanterre Cedex

Promod

représentée par **Monsieur Christian Bang-Rouhet,**
agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines
siège social : Chemin du Verseau,
59847 Marcq en Baroeul

Société Worldline du Groupe Atos

représentée par **Madame Isabelle Vervaecke,**
agissant en qualité de directrice des ressources
humaines
80, Quai Voltaire, 95870 Bezons

Thales

représenté par **Monsieur Pierre Groisy,**
agissant en qualité de directeur des ressources
humaines – France
siège social : Tour Carpe Diem, 31, place des
Corolles, 92098 Paris La Défense

Préambule

La présente convention doit permettre aux établissements publics d'enseignement supérieur signataires d'optimiser leur plan annuel en matière de politique du handicap :

- dans l'accompagnement des étudiants handicapés dans leurs études, depuis leur orientation jusqu'à la réussite de leur insertion professionnelle (dans le secteur privé comme dans le secteur public) ;
- dans la mise en place des plans d'accompagnement des étudiants handicapés et dans leur engagement pour leur insertion professionnelle ;
- dans la prise en compte des besoins des étudiants en situation de handicap, dans l'accessibilité aux enseignements et dans la mise à disposition de leurs contenus notamment sous forme numérique accessible.

La présente convention est également l'opportunité pour les entreprises de toutes tailles et de toutes branches professionnelles, et les employeurs publics d'une part, et les établissements publics d'enseignement supérieur d'autre part, de mener ensemble sur un territoire défini des politiques concertées concernant l'emploi des personnes en situation de handicap dans leur propre structure.

La présente convention n'a pas vocation à se substituer aux accompagnements de droit commun ou de ceux prévus dans la réglementation des établissements publics d'enseignement supérieur.

Article 1 : Objectifs

Les objectifs de cette convention consistent à :

- mobiliser les moyens nécessaires afin que les parcours de formation des élèves et étudiants en situation de handicap puissent se dérouler en milieu ordinaire
- proposer des compléments de compensations matérielles et humaines aux élèves et étudiants en situation de handicap, afin qu'ils soient incités à se projeter dans le cursus de l'enseignement supérieur et à les mener à leur terme ;
- assurer une collaboration étroite entre enseignement secondaire, enseignement supérieur et entreprises afin que les parcours de formation favorisent une insertion sociale et professionnelle réussie ;
- mettre en place des accords de partenariats avec les entreprises.

Afin de parvenir à ces objectifs, les signataires de la présente convention affirment que, plus qu'une juxtaposition d'actions ponctuelles, il est nécessaire de concevoir une politique d'accompagnement globale et précoce. Dans cette perspective, l'Académie de Lille, l'ONISEP, la Direccte, les établissements d'enseignement supérieur et les groupes industriels s'engagent à :

- concevoir et coordonner un ensemble d'actions cohérentes, visant à proposer des modalités d'accompagnement adaptées et sans rupture tout au long du cursus de formation vers l'emploi ;
- inscrire dans la durée la définition, la mise en œuvre et le financement d'actions concertées visant à inciter les élèves à s'inscrire dans des cursus de l'enseignement supérieur et à susciter une insertion professionnelle dans le monde du travail ;
- promouvoir un dispositif sans rupture et cohérent de compensation tout au long du parcours de formation et de qualification jusqu'à l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap.

Cette politique s'inscrit dans le cadre de la loi 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Article 2 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de formaliser le partenariat entre le Rectorat, la DIRECCTE, les Universités de Lille 1, Lille 2 et Lille 3, l'ONISEP, le GIP-FCIP, et un groupe d'entreprises afin de permettre l'accompagnement d'élèves et étudiants en situation de handicap dans leur parcours de formation en milieu ordinaire vers des cursus de l'enseignement supérieur et des carrières dans le monde du travail.

Ce programme s'inscrit dans le cadre de l'objet social du GIP-FCIP, car il s'agit d'une action concertée de promotion et de pilotage de dispositif expérimental d'insertion professionnelle, d'animation des personnels intervenant dans ce cadre pour l'académie de Lille.

La participation des entreprises à cette convention est conditionnée par le versement d'une subvention fait dans le cadre de l'accord agréé au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Le montant et les modalités de versement au GIP-FCIP seront précisés dans un avenant financier à la convention de partenariat, après avis du comité de pilotage.

Article 3 : Les publics bénéficiaires

Le public, élèves et étudiants, doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi (article L.5212-13 du code du travail).

Cette condition est assouplie pour les stagiaires (article L. 5212-7 du même code) : « L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé à l'égard des jeunes de plus de seize ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'est valable que pendant la durée du stage ».

Ces trois prestations de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) valent reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pendant la durée du stage.

Le stage doit par ailleurs répondre aux conditions définies par l'article R.5212-10 du code du travail et sa durée doit être au moins de 40 heures. Le public bénéficiaire pourra éventuellement, au cas par cas, être élargi à d'autres élèves et étudiants dont le dossier est en cours de traitement par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou par le relais handicap de l'université ayant conventionné avec la MDPH.

Article 4 : Axes de partenariat et type d'actions

4-1. La communication et l'information

Conçue dès le collège, dans le cadre du parcours individuel d'information et de découverte du monde économique et professionnel (PIODMED), puis tout au long du cursus de formation des jeunes élèves et étudiants en situation de handicap, en partenariat avec leurs familles et les équipes d'établissements, la communication et l'information porteront plus spécifiquement sur :

- Les parcours de formation proposés et les conditions d'accessibilité offertes par l'enseignement supérieur (organisation des études, démarches, services proposés, vie quotidienne) ;
- La diversité des métiers accessibles au sein des entreprises ;
- Les politiques d'accueil élaborées au sein de ces dernières pour favoriser l'accès à l'emploi.

L'objectif de cette information consiste, dans le cadre de l'aide à la construction d'un projet personnel de vie et professionnel, à donner confiance et à aider ces jeunes à se projeter dans un cursus en lycée puis post baccalauréat, pour obtenir une qualification et un avenir professionnel, en élargissant leur niveau de formation et d'information. Les actions doivent permettre à terme de favoriser et faciliter la relation entre les jeunes en situation de handicap et les professionnels pour leur offrir un accès personnalisé aux professions universitaires et aux entreprises dans le respect d'une liberté totale des choix d'orientation.

L'objectif de cette information consiste à donner confiance et à aider ces jeunes à se projeter dans un cursus en lycée puis post baccalauréat, pour obtenir une qualification et un avenir professionnel, en élargissant leur niveau de formation et d'information. Les actions doivent permettre à terme de favoriser et faciliter la relation entre les jeunes en situation de handicap et les professionnels pour leur offrir un accès privilégié aux professions universitaires et aux entreprises dans une liberté totale des choix d'orientation.

L'information sera assurée en coordination avec tous les acteurs concernés (groupe de pilotage et groupes techniques opérationnels).

L'Onisep en sa qualité d'établissement public a pour vocation d'informer sur les formations, les métiers, les secteurs professionnels, de guider les jeunes et leur famille dans leurs choix de parcours de formation et de projet professionnel, de fournir des ressources aux équipes éducatives qui aident les jeunes dans leur démarche d'orientation et d'accompagner les politiques ministérielles en faveur en outre de la scolarité des élèves en situation de handicap.

Dans ce cadre, la Délégation régionale propose d'informer les jeunes, les familles et les équipes éducatives, ainsi que d'accompagner les professionnels de l'orientation dans le cadre du Service Public Régional d'Orientation (SPRO) en :

- apportant sa compétence dans la conception, la réalisation, et la diffusion de guides à destination des parents, du grand public et des professionnels de l'orientation, permettant ainsi d'éclairer et de guider les familles dans leur choix de mode de scolarité et de parcours de leur enfant, du collège jusque l'Enseignement supérieur ;
- s'appuyant également sur les compétences du Centre Ressources Orientation Handicap de l'Académie de Lille.

4-2. La conception et la mise en œuvre de modalités d'accompagnement cohérentes et continues

L'objectif est ici de développer et de renforcer l'accessibilité aux formations en ayant préalablement mobilisé les dispositifs de droit commun. L'action coordonnée de l'ensemble des acteurs concernés, chacun dans leur domaine de compétences, initiée dès la troisième pour se poursuivre tout au long des études supérieures, propose :

• Pour les élèves en situation de handicap :

- × La facilitation de la conception et de la mise en œuvre de conditions d'accompagnement adaptées, tant au plan matériel qu'humain, aux différents niveaux d'enseignement, dans le cadre du PPS validé par la MDPH ;
- × L'optimisation - le cas échéant - des dispositions prévues, par la conception et le financement d'aides matérielles complémentaires (matériels pédagogiques adaptés, adaptation de postes de travail, etc.), et/ou l'identification et le financement d'aides humaines afin d'améliorer l'accessibilité des enseignements et des stages en entreprises et la vie quotidienne ;
- × La conception de modalités de suivi des dossiers pour faciliter les transitions.

• Pour les étudiants en situation de handicap :

Afin de répondre à l'obligation d'accueil et de satisfaire à l'objectif de réussite de l'étudiant en situation de handicap, tel que le précise l'article L712-6-1 (I-7°) du code de l'éducation, le service handicap de chaque université et établissement supérieur met en place :

- × Les moyens nécessaires à l'accompagnement personnalisé des étudiants qui pourraient être optimisés dans certaines situations :
 - ◇ en répondant dans des délais courts à des situations d'urgence,
 - ◇ en mettant en place des types d'accompagnement non prévus dans les plans de compensation universitaire (par exemple l'aide au travail personnel).

× La construction de formations avec des professionnels visant à élaborer les passerelles institutionnelles pertinentes pour la formation et l'insertion professionnelle par :

- ◇ le développement des axes de sensibilisation au handicap des personnels (personnels d'accueil, enseignants, accompagnateurs, etc.) ;
 - ◇ une meilleure appréhension des cursus et des parcours envisageables pour un conseil de qualité ;
 - ◇ une meilleure identification des perspectives professionnelles pour un meilleur conseil aux élèves et étudiants en situation de handicap.
- × Le développement des axes de coopération entre l'enseignement supérieur et le secondaire (journées portes ouvertes, job-dating, etc.).

4-3. L'insertion

Les parties s'engagent à s'échanger des informations et à monter ensemble des actions d'insertion professionnelle en faveur des étudiants en situation de handicap :

- accueil en stages de découverte des métiers dans les entreprises pour les lycéens ;
- organisation de visites d'entreprises ;
- propositions de stages, de jobs d'été ou d'emplois pour les étudiants.

Les partenaires conviennent également de mutualiser et de coordonner leurs efforts concernant la période de première embauche après l'obtention du diplôme par l'étudiant. En effet, l'accompagnement mis en place par les établissements de l'enseignement supérieur s'arrête bien souvent à l'obtention du diplôme et l'expérience montre qu'un étudiant en situation de handicap, s'il n'est pas accompagné, aura plus de difficulté que les autres à trouver un premier emploi, et cela essentiellement car les processus de recrutements classiques ne prennent pas en compte les spécificités des jeunes en situation de handicap, notamment les moyens de compensation.

4-4. La recherche

Les partenaires conviennent de mutualiser leurs expertises respectives dans le domaine du handicap, tant au niveau de la compréhension des processus collectifs, individuels, et sociétaux impliqués dans les diverses situations de handicap que dans le développement et la maîtrise de nouvelles technologies dont l'application pratique au domaine du handicap peut être envisagée.

• Pour les élèves en situation de handicap :

- ✕ L'élaboration d'outils pour renforcer l'accompagnement pédagogique et la réussite scolaire.

• Pour les étudiants en situation de handicap :

- ✕ La mise en œuvre d'actions ciblées qui permettent d'identifier les débouchés dans le domaine de la recherche.

• Pour les partenaires :

- ✕ Le développement d'axes de recherche-action visant à mieux appréhender les processus collectifs, individuels, et sociétaux impliqués dans les situations de handicap cognitif, mental, psychique ou physique, visible ou invisible, et promouvoir des dispositifs adaptés concrets pour y remédier.

Article 5 : Modalités d'action des partenaires

Afin de répondre aux axes de partenariat précédemment définis, chacun des partenaires sera conduit à organiser des actions spécifiques, déclinées plus précisément dans un programme qui sera annexé à l'accord-cadre, dont entre autres :

5-1. Contribution aux axes de la part de l'enseignement secondaire

- Renforcer la diffusion d'informations sur le handicap aux équipes pédagogiques ;
- Proposer une information large des élèves en situation de handicap, et de leurs familles, sur les perspectives qui leur sont offertes ;
- Concevoir et favoriser les rencontres écoles-entreprises ;
- Identifier et organiser, en fonction des contraintes des différentes filières, les diverses modalités de stages favorisant les rencontres et le suivi au sein des groupes industriels ;
- Proposer une information large des élèves en situation de handicap, et de leurs familles, des perspectives qui leur sont offertes ;
- Proposer une information des établissements scolaires et des équipes éducatives ;
- Identifier les élèves en situation de handicap intéressés afin de leur proposer individuellement, ou dans le cadre de groupes d'élèves, des modalités d'accompagnement adaptées à leurs besoins.

Ces modalités d'accompagnement pouvant être de nature diverse : accompagnement de la scolarité, aides humaines (logement, transport, accompagnement, etc.), matériels adaptés...

5-2. Contribution aux axes des établissements de l'enseignement supérieur

- Définir et mettre en œuvre les divers dispositifs d'accompagnement et envisager le volet formation des référents handicap des élèves et étudiants dans le cadre de leurs études ;
- Sensibiliser les étudiants à s'engager dans des actions d'accompagnement auprès d'élèves en situation de handicap.
- Offrir aux tuteurs étudiants une valorisation selon des modalités propres à chacune des universités ;
- Faciliter l'accès à des stages dans les entreprises engagées dans la convention ;
- Proposer des stages spécifiques en entreprises visant l'insertion professionnelle ;
- Accompagner les étudiants en situation de handicap pour permettre la réussite de la formation et atteindre l'insertion professionnelle ;
- Développer des axes de recherche-action pour :
 - ✕ améliorer le bien-être et la qualité de vie,
 - ✕ favoriser les apprentissages scolaires ou professionnels,
 - ✕ favoriser la mobilité, l'accessibilité et l'autonomie des personnes handicapées,
 - ✕ éviter l'apparition de situations à risque au travail ou en faciliter la gestion,
 - ✕ sensibiliser l'ensemble de la société aux situations de handicap et promouvoir des représentations égalitaires des personnes handicapées.

5-3. Contribution aux axes de la part du GIP-FCIP – Académie de Lille

Le GIP-FCIP, est en mesure de collecter les fonds alloués par les entreprises.

Le Directeur du GIP-FCIP est l'ordonnateur des dépenses relatives aux actions citées ci-dessus et organisées dans le champ des compétences attribuées par la présente convention.

Les sommes seront versées au GIP-FCIP de l'Académie de Lille, structure mandatée par les signataires de la présente convention pour en assurer la gestion financière. Elles permettront notamment d'assurer le financement ou le cofinancement, dans la limite des budgets alloués :

- des actions engagées d'un commun accord auprès des élèves et étudiants en situation de handicap ;
- de bourses doctorales, postdoctorales dans le cadre de recherches-actions clairement définies ;
- d'un appel à projets émergent annuel pour susciter l'engagement des chercheurs, enseignants chercheurs avec un jury composé de membres des établissements de l'enseignement supérieur et des entreprises partenaires ;
- d'un prix du meilleur mémoire de Master 2 sur l'une des thématiques annoncées avec un jury composé de membres des établissements de l'enseignement supérieur et des entreprises partenaires.

5-4. Contribution de la DIRECCTE Nord-Pas de Calais

- Favoriser l'accès des jeunes en situation de handicap sur les mesures et dispositifs de la politique de l'emploi mis en œuvre dans le cadre du Service Public de l'Emploi.
- Informer les entreprises sous accord agréé au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) de la présente convention de partenariat (entreprises dont le siège social est dans le périmètre de l'UT Nord-Lille de la DIRECCTE Nord-Pas de Calais) sur la possibilité de :
 - ✕ Valoriser dans le cadre de leur accord agréé les actions concernant la formation des bénéficiaires de l'OETH non salariés de l'entreprise.

Ces actions, conformément à la circulaire DGEFP du 27 mai 2009 relative à l'évaluation de ces accords, portent notamment sur l'accueil de stagiaires (notamment les coûts liés à l'accueil des stagiaires bénéficiaires de l'OETH ou au tutorat) et l'appui en moyens et compétences aux organismes de formation. L'entreprise peut également donner accès aux actions de formation réalisées en interne ou en externe et valoriser les coûts générés par ces actions (matériel, temps passé, etc.)

- ✕ Financer des actions sur le budget de l'accord agréé au titre de l'OETH.

Ces actions doivent être prévues dans l'accord initial ou, si elles sont mises en œuvre au cours de l'accord, doivent être présentées à la DIRECCTE/UT concernée en fonction du lieu du siège social lors des bilans intermédiaires ou du bilan final. Il s'agit de s'assurer que le public accueilli et le financement des actions prévues sont éligibles à la prise en charge sur le budget des accords.

Ces actions doivent comporter des objectifs chiffrés et un budget dédié. Le poids de ce dernier doit être cohérent par rapport aux autres actions de l'accord.

Le suivi et l'évaluation des actions et de la qualité des bénéficiaires sont effectués par l'UT de la DIRECCTE qui a agréé l'accord, et qui a la faculté de demander toutes pièces justificatives nécessaires à ce suivi.

5-5. Contribution aux axes de la part des entreprises partenaires dans le cadre des entreprises ayant un accord agréé au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

- Proposer des rencontres avec les établissements scolaires et les universités ;
- Proposer des périodes de formation ou des stages dans des conditions adaptées en milieu professionnel répondant aux exigences du cursus de l'enseignement suivi ;
- Proposer des contrats de travail dans le cadre de formations en alternance et dans des conditions adaptées ;
- Participer à l'organisation et au suivi du dispositif ;
- Participer à la valorisation professionnelle des parcours des étudiants accompagnateurs ;
- Proposer des contrats CIFRE en partenariat avec l'ANRT et les établissements de l'enseignement supérieur ;
- Promouvoir et valoriser les actions menées dans le cadre des programmes de recherche engagés ;
- Valoriser et/ou financer des actions sous réserve que ces actions comportent des objectifs chiffrés et un budget dédié qui recueillera l'avis des partenaires sociaux de l'entreprise et soient éligibles au titre de l'accord agréé (voir ci-dessus, 5-4 contribution de la DIRECCTE /UT Nord-Lille). Les modalités de versement au GIP seront à confirmer ultérieurement.

5-6. Communication

Les actions mises en œuvre seront valorisées par des opérations auprès des médias et par l'utilisation des moyens de communication propres aux partenaires.

Article 6 : Mise en œuvre de la convention de partenariat

La présente convention constitue le cadre de référence dans lequel s'inscriront les actions menées en partenariat par l'académie de Lille, le GIP-FCIP, les établissements d'enseignement supérieur, les groupes industriels et les entreprises.

Un comité de pilotage, composé de représentants de chacune des parties signataires de la présente convention, définira le plan d'actions à privilégier dans le cadre de la convention de partenariat.

6-1. Composition et mission du comité de pilotage

À titre expérimental, pendant une période d'un an, le comité de pilotage est constitué de la manière suivante. En fonction de l'importance du nombre de partenaires, le groupe de pilotage veillera à définir lors de cette année les modes de gouvernance et de prise de décision les plus adaptés à mettre en place, et notamment les modalités d'adhésion et de dénonciation de la convention. Le comité de pilotage comprend donc (à titre expérimental) :

- **Pour l'académie de Lille :**
 - ✕ Le Recteur ou son représentant ;
 - ✕ L'Inspecteur Conseiller auprès du Recteur pour l'ASH.
- **Pour la DIRECCTE :**
 - ✕ 2 représentants de la DIRECCTE Nord-Pas de Calais, dont le Directeur de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE ou son représentant.
- **Pour l'enseignement supérieur :**
 - ✕ Le Président de l'Université Lille 1 ou son représentant ;
 - ✕ Le Président de l'Université Lille 2 ou son représentant ;
 - ✕ La Présidente de l'Université Lille 3 ou son représentant.

- **Pour l'ONISEP :**
 - ✕ le délégué régional de l'ONISEP ou son représentant.
- **Pour le GIP-FCIP de l'académie de Lille, avec une voix consultative :**
 - ✕ le directeur du GIP-FCIP ou son représentant.
- **Pour les entreprises signataires :**
 - ✕ un représentant par entreprise adhérente.

Il se réunira au moins une fois par an afin de :

- réaliser le bilan des actions engagées ;
- faire le point des modalités de collaboration entre les partenaires ;
- définir les orientations pour l'année en cours ;
- arrêter les modalités de diffusion du bilan et des orientations du dispositif, auprès des parties concernées par la présente convention ;
- valider les projets, définir les arbitrages et affecter les budgets ;
- veiller à la mise en place des groupes techniques ;
- assurer le suivi des actions ;
- arrêter les modalités de définition et d'organisation des groupes techniques opérationnels qui se réuniront en tant que de besoin et selon une configuration variable en fonction des actions à mettre en œuvre.

En fonction de l'ordre du jour, un ou plusieurs experts pourront être invités.

Les membres sont convoqués au moins quinze jours avant la date de la réunion. Chaque décision est prise d'un commun accord.

Un relevé de décisions, ainsi qu'une feuille d'émargement, sont établis à l'issue de chaque réunion.

6-2. Composition et missions des groupes techniques opérationnels

La composition des groupes techniques opérationnels sera fixée par le groupe de pilotage.

Ils seront chargés de la mise en œuvre et du suivi des actions arrêtées par le groupe de pilotage.

À ce titre, ils :

- se réuniront en tant que de besoins ;
- interviendront sur des thématiques telles que stages, validation de cursus, visites d'entreprises, suivi des dossiers, tutorats, recherche-action, etc. ;
- prendront les décisions dans le cadre des compétences qui leur sont assignées ;
- feront remonter au comité de pilotage les projets.

Article 7 : Durée et modalités de partenariats de la convention

La présente convention est conclue pour couvrir trois années à compter de la date de signature. À l'issue de cette période, elle est renouvelable une fois pour une durée équivalente par avenant.

D'autres formes de collaboration pourront être envisagées sans en modifier les principes généraux ; d'autres partenaires (institutions, établissements de l'enseignement secondaire et supérieur, entreprises, etc.) pourront s'associer à la présente convention au travers d'avenants approuvés par le comité de pilotage. Aussi, toute modification de la présente convention peut se faire à tout moment et fera l'objet d'un avenant qui sera soumis au groupe de pilotage et approuvé par lui.

Article 8 : Résiliation

Au cours de cette période de validité, la présente convention peut être dénoncée sans indemnité.

La dénonciation s'opérera à l'initiative de l'une des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception, et un préavis de trois mois minimum sera respecté. La dénonciation devra être notifiée selon la même forme, par missive adressée à chacune des parties signataires du présent accord de partenariat à la charge de celui qui l'initie. Toutes les actions définies pour l'année en cours seront menées à leur terme.

Article 9 : Règlement des litiges

Toutes difficultés, à l'occasion de l'interprétation ou de l'exécution de la présente convention qui n'auraient pu faire l'objet d'un règlement amiable, seront soumises au tribunal compétent.

Jean-Jacques Pollet,

Recteur de l'académie de Lille, Chancelier des Universités

Pour le préfet et par délégation

Jean-François Bénévise

Directeur de la Direccte du Nord - Pas-de-Calais

Philippe Rollet,

Président de l'Université des sciences et technologies Lille 1

Xavier Vandendriessche,

Président de l'Université Lille 2 Droit et Santé

Fabienne Blaise,

Présidente de l'Université des sciences humaines et sociales Lille 3

Dominique Lévêque

Chef du service académique d'information et d'orientation
Déléguée régionale de l'ONISEP de Lille

Jean-Yves Ledoux

Délégué Académique à la Formation Continue
Directeur du GIP-FCIP de Lille

François Seille,

Pilote national de la mission handicap
Atac

Jean-André Laffitte,

Directeur des ressources humaines France
Auchan

Marion Cauquil,

Responsable Missions ressources humaines
Bonduelle

Jean-Claude Mouhat,

Directeur de la Mission Handicap Nationale
Capgemini

Valerie Bonte,

Directrice des ressources humaines
Cyrillus Vertbaudet group

Frédéric Taquet

Directeur des Ressources Humaines
Happychic

Magali Munoz,

Directeur de Projets en charge de l'AMIH
Manpower

Christian Bang-Rouhet,

Directeur des Ressources Humaines
Promod

Isabelle Vervaecke,

Directrice des ressources humaines
Société Worldline du Groupe Atos

Pierre Groisy,

Directeur des ressources humaines – France
Thales

LE HANDICAP À L'UNIVERSITÉ DE LILLE

Missions des services handicap Université de Lille

Les relais handicap ont pour missions principales :

- l'accueil, l'accompagnement et le suivi des étudiants en situation de handicap (ESH),
- la définition du plan de compensation des études,
- la gestion des aménagements d'examens et des aménagements pédagogiques,
- la gestion de la commission plurielle d'établissement,
- le suivi des mesures de compensation,
- la remontée des informations quantitatives et qualitatives relatives aux ESH dans le cadre de l'enquête annuelle du ministère,
- l'organisation d'actions de communication et de sensibilisation en lien avec les – ou auprès des – différents acteurs de la communauté universitaire : enseignants, personnels administratifs, associations étudiantes...

Données chiffrées

a. Nombre d'ESH par types de handicap

Les données sont celles de l'année 2014-2015

	Univ. Lille 1	Univ. Lille 2	Univ. Lille 3	Total
Autre trouble	13	28	44	85
Autre trouble des fonctions visuelles	9	2	10	21
Cécité	1	1	2	4
Plusieurs troubles associés	21	14	37	72
Surdité sévère/ surdité profonde	20	9	11	40
Troubles du langage et de la parole	51	27	36	114
Troubles intellectuels et cognitifs	4	2	10	16
Troubles moteurs	57	11	41	109
Troubles psychiques	54	5	39	98
Troubles viscéraux	52	13	62	127
Total	282 au 1 ^{er} mars 2015	112	292	686

b. Nombre d'étudiants bénéficiant de compensation pour l'accès au savoir

Les données sont celles de l'année 2014-2015

	Université Lille 1	Université Lille 2	Université Lille 3	Total
Aménagements pour les études*	124	27	59	210
Aménagements pour les examens*	208	93	290	591
	332	120	349	801

* Certains étudiants bénéficient des 2 types d'accompagnement.

Actions en faveur de l'orientation, de l'accueil et de l'accompagnement des ESH

a. Transition secondaire-université

L'accès à l'information et l'accueil des élèves du secondaire à l'université est une priorité de l'université. Les actions entreprises dans le cadre de la transition secondaire-université et de la réussite sont renforcées par le projet des Cordées de la Réussite Handicap intitulé « Bienvenue à l'université : Projets d'études/projets de vie pour les élèves en situation de handicap ». Le dispositif qui a commencé à la rentrée 2014-2015 est un des leviers d'action mené en partenariat avec la politique de la ville, visant à accroître l'ambition scolaire des jeunes lycéens et collégiens en situation de handicap. Le projet est coordonné par le SUAIO, le Relai Handicap et le Centre de Santé des Étudiants.

b. Accueil spécifique en amont de l'inscription à l'université

Un accueil spécifique pour les néo-bacheliers en situation de handicap est organisé lors des journées d'inscription en juillet. Un temps de rencontre dédié sur un créneau spécifique est prévu avec les futurs nouveaux étudiants mais également avec les parents qui en font la demande. La présentation par le Relai Handicap des modalités d'accueil et d'accompagnement s'accompagne d'un temps d'échange avec l'ensemble des personnels du service. Un référent handicap enseignant est également présent pour expliquer le rôle des référents et rassurer les nouveaux inscrits, ainsi que le médecin du Centre de Santé des Étudiants en charge de l'évaluation des besoins des ESH et une conseillère d'orientation du SUAIO.

c. Le dispositif : plan de réussite en Licence

Cette année universitaire a été marquée par la mise en application du nouveau dispositif spécifique d'accompagnement des ESH. Il s'articule autour d'étapes clés avec un accompagnement progressif selon les besoins :

- Prise de contact avec l'étudiant (par mail, téléphone et/ou sms)
- Entretien individuel abordant différents thèmes : aménagement, projet personnel et professionnel, vie étudiante, vie quotidienne, accessibilité...
- Débriefe sur les besoins identifiés et identifications des services à contacter
- Suivi de l'étudiant au cours de l'année

d. Le parrainage

Un programme de parrainage a été mis en place afin de permettre à tous les étudiants connus par la Mission Handicap, et dans la mesure où ils le souhaitent, d'être accompagnés par un parrain ou une marraine, avec pour objectifs de favoriser la réussite et l'épanouissement de l'étudiant. Cette action est financée en partie par les contrats étudiants région.



Actions en faveur de l'insertion professionnelle

- Une chargée à l'accompagnement et à l'insertion professionnelle des ESH, poste partagé entre les Universités de Lille 1 et Lille 3, a pour mission d'accompagner à la recherche de stage et de mener des actions d'insertion professionnelle en collaboration étroite avec le BAIP.
- Élaboration d'un guide à destination des enseignants sur l'insertion professionnelle des ESH.
- Mise en place d'un plan d'accompagnement à l'insertion professionnelle pour les ESH, notamment au travers d'ateliers concertés.
- Partenariat avec Cap' Emploi dans le but de favoriser l'insertion professionnelle des ESH, notamment par l'organisation d'entretiens individuels avec les étudiants souhaitant entrer sur le marché de l'emploi ou de réunions d'informations collectives sur des thématiques diverses, l'envoi des CV et lettre de motivation pour la recherche de stages.

Actions en faveur de la sensibilisation

- Les actions de sensibilisation, de communication et de formation, internes ou externes à l'université, font également partie des missions du Relai Handicap. Chaque année, ce dernier organise ainsi des journées de sensibilisation complémentaires des actions d'accompagnement des ESH. Des ateliers de mise en situation, une conférence et /ou table ronde sur une thématique spécifique, permettent aux usagers de l'université de mieux répondre à l'accueil et aux besoins des publics en situation de handicap.
- Les actions de sensibilisation sont portées à l'échelle du territoire par le biais d'une Biennale Handicap se déroulant en année impaire. Événement organisé avec le Conseil départemental du Nord et la MDPH 59, la Biennale Handicap marque un temps fort ; elle comprend, outre des actions de sensibilisation au niveau de l'université et du territoire, un volet scientifique, des actions concertées entre équipes de recherches lilloises et entreprises engagées dans l'accompagnement et l'insertion des ESH, une programmation culturelle importante et des initiatives étudiantes dans le domaine du handicap.

- La co-organisation et la participation à la 3^e édition Handi'Lill'Ympics, dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées afin de sensibiliser les employeurs publics comme privés autour du sport. Quatre membres du personnel représentant l'université à travers une équipe et plus de 30 étudiants de la Faculté des Sciences du Sport et de l'Éducation Physique (filière APA) au sein du comité d'organisation ont fait de cet événement une réussite.
- Parmi les journées de formations proposées, on notera notamment celles dispensées par des spécialistes et des enseignants-chercheurs investis dans le champ du handicap. Sont notamment abordées lors de ces journées de formation la réalité des personnes en situation de handicap (exemple des troubles DYS et exigences de la syntaxe dans certaines formations, exemple des troubles de l'audition et de l'exigence d'épreuves de langues pour les parcours LLCE, etc.).

- Swing Ton Handicap est un événement fédérateur mettant en avant le handigolf. Les étudiants de la Faculté des Sciences du Sport et de l'Éducation Physique de l'Université de Lille mettent leurs compétences et leur engagement au profit de cet événement des plus enrichissants. L'idée est de créer par la formule de jeu « Scramble à 4 » une cohésion d'équipe composée d'un étudiant, d'un handigolfeur, d'un golfeur membre du Golf de Mérignies et d'un joueur partenaire de l'événement.

Ex : www.swingtonhandicap-lille.fr





Actions menées dans le domaine de la recherche

• COSTaM : vers la Conception d'Outils pour une Stimulation Tactile Maîtrisée

Depuis 2 ans, l'équipe Mint Stimtac travaille dans le cadre du projet COSTaM de la Mission Interdisciplinaire du CNRS (DEFISENS) sur les insuffisances perceptives, conséquences de maladies comme le diabète, les maladies neurodégénératives (la sclérose en plaque) ou encore le syndrome du canal carpien.

Les chercheurs développent des simulateurs tactiles qui permettent depuis cette année de mesurer les déficits du toucher, mais aussi de réduire le sens du toucher « en stimulant le sens tactile assez tôt sur les zones de la peau concernées on favorise la repousse des nerfs sensoriels ou on en ralentit leur dégénérescence. »

Le projet a reçu le prix « Handicap 2014 » de l'IFRATH.

• Technologie d'assistance pour les personnes souffrant de Dystrophie Musculaire de Duchenne (DMD)

L'équipe BCI du CRISTAL (interfaces cerveau-ordinateur) consacre beaucoup d'énergie à transférer vers des expériences cliniques les BCIs hybrides qu'elle développe.

Les personnes souffrant de Dystrophie Musculaire de Duchenne (DMD) constituent leur première population cible. Dans les premiers stades de cette maladie dégénérative, le patient est encore en mesure d'utiliser ses muscles. Ainsi, il peut être entraîné à utiliser une BCI hybride intégrant des canaux de mesure du mouvement, de l'activité musculaire grâce à l'électromyographie, et de l'activité des aires corticales motrice et prémotrice. Au cours de l'évolution de la maladie, les canaux relatifs au mouvement deviennent moins informatifs et le défi consiste à élaborer les commandes en utilisant principalement les canaux mesurant l'activité corticale.

Les fondements de ce projet, unique en France à notre connaissance, ont été établis en collaboration avec des collègues de deux services du CHRU de Lille : les cliniciens du service de médecine physique

et réadaptation qui aident à définir les besoins des utilisateurs et à recruter et gérer les patients atteints de DMD pour les expériences à long terme, et les collègues du service de neurophysiologie clinique qui aident à définir les marqueurs les plus appropriés de l'activité corticale pour chaque tâche d'interaction.

• Design for all ou comment le handicap peut être source d'innovation pour tous ?

Le projet vise à évaluer les outils pédagogiques conçus par l'association Signes de sens adaptés aux enfants sourds et qui reposent sur une pédagogie visuelle inspirée de la langue des signes (LSF).

Actions en termes d'accessibilité (DSI, usages du numérique, accessibilité Web, bâti...)

- Suite au diagnostic mené sur l'accessibilité du cadre bâti (en 2010), piloté par le service patrimoine, l'université poursuit son action en faveur de l'accessibilité de l'ensemble de ses composantes en l'actualisant en 2015, dans le cadre de l'AD'AP.
- Une réflexion est également en cours concernant la mise en place du chantier d'accessibilité numérique des outils de communication/diffusion d'information web et des outils pédagogiques.





Les laboratoires de recherche évaluent les supports multimédia et vidéo dans leur capacité à donner accès à l'information et à favoriser un certain type d'interaction avec l'enfant. Ils analysent également l'approche pédagogique visuelle mobilisée dans l'élaboration de ces supports d'éveil culturel dans sa capacité à faire sens au-delà des mots.

Ce projet d'abord imaginé pour les enfants sourds, vise à élargir l'utilisation des supports à d'autres publics, notamment aux enfants autistes et déficients intellectuels. Le projet a pour but d'évaluer la généralisation d'une démarche pédagogique permettant de répondre au besoin de l'enfant quelques soient ses compétences cognitives initiales.

La démarche repose sur une perception du handicap globale et intégrée, à savoir l'identification dans des réponses spécifiques d'axes pédagogiques innovants pour tous.

Consortium :

- L'association Signe de sens
- Le laboratoire De Visu (Université de Valenciennes)
- Les laboratoires Geriico et ScaLab (Lille 3), Equipex Irdive

Financement :

Projet chercheurs citoyens (2012) financé en partie par la Région et la Fondation Bettencourt Schueller

Exemple de ressource analysée dans le cadre du projet : Muséo+ est une application interactive qui aide les enfants (tous les enfants, et notamment aux publics en difficulté de communication ou de compréhension : sourds, autistes, déficients intellectuels, TED, ...) à découvrir 7 œuvres du Palais des Beaux-Arts de Lille à travers des jeux interactifs, des questions et des explications en vidéo.

• ELSTRAD, les ressorts du déplacement dans l'espace

La capacité à se déplacer dans un environnement, c'est-à-dire à trouver, apprendre et refaire seul un itinéraire est cruciale dans le développement humain. Le but de ce projet de recherche est d'étudier les stratégies d'apprentissage spatial dans des environnements nouveaux chez des enfants au développement typique et les personnes présentant une déficience intellectuelle (Trisomie 21 ou syndrome de Williams). Ces dernières peuvent avoir des difficultés à s'orienter dans leur environnement et à apprendre de nouveaux déplacements. Le projet de recherche vise, d'une part, à identifier les étapes du développement des capacités de navigation spatiale dans la population typique. D'autre part, il vise à découvrir les difficultés spécifiques rencontrées par les personnes présentant une déficience intellectuelle afin de mettre en place des techniques de remédiation.

Consortium :

Le projet de recherche ELSTRAD est issu d'une collaboration internationale entre les universités suivantes : l'Université de Lille - Sciences humaines et sociales, l'Université de Rouen, l'Institut d'Éducation de Londres (IOE) et l'Université de Sheffield.

Financement :

Ce projet a bénéficié d'un co-financement de l'Agence Nationale de la Recherche (France) et de l'Economical & Social Research Council (ESRC, Angleterre) (Édition 2009 du Programme franco-britannique en sciences sociales ANR-ESRC).

Impact :

L'équipe de chercheurs travaille actuellement à la mise en œuvre des exercices d'entraînement grâce à la technologie des environnements virtuels (labyrinthes), ainsi qu'à leur évaluation et sur les effets de la verbalisation de l'itinéraire sur l'apprentissage.

Actions menées dans le domaine de la formation

• UE10 – Transversale Engagement citoyen, action handicap

Pour favoriser l'engagement citoyen de ses étudiants, l'Université de Lille a mis en place de nouveaux modules en 2014-15, dont l'UE « Action handicap ». Pour un étudiant, l'engagement est en général très bénéfique. En participant à des associations étroitement impliquées dans la vie de la cité, il devient plus lucide et plus confiant sur son projet professionnel, se l'approprie et le fait évoluer. C'est pourquoi l'Université de Lille a souhaité favoriser l'engagement citoyen dans la vie associative et le handicap.

Dix-huit étudiants ont choisi cette année ce module, dispensé par le médecin du centre de santé et qui assure une formation de 12 heures sur le « B.A. B.A. » du handicap : législation, relais handicap, accompagnement des personnes en situation de handicap, etc. En parallèle, il faut que l'étudiant ait donné de son temps pour un engagement en faveur du handicap. Par exemple, certains ont opté pour des actions en faveur de l'autisme, ou des associations qui visent à faciliter l'éducation des enfants en situation de handicap comme Papillons blancs. À l'issue de l'unité d'enseignement, beaucoup ont manifesté le souhait d'être « preneur de notes » de cours pour leurs camarades en situation de handicap.

• Master Psychologie Clinique des Interventions Cognitivo-Comportementales, Educatives et Sociales (PCICCES) – Option Psychologie des Handicaps, des Troubles du Développement et des Apprentissages (HTDA)

Depuis 2009, la formation HTDA dispensée par l'UFR de Psychologie forme des psychologues qui se destinent à travailler dans le champ du handicap. Elle accueille chaque année une quinzaine d'étudiants de Master 2 recrutés en fonction de leur appétence à investir ce secteur en pleine mutation. Le recrutement se fait au niveau national.

L'objectif est de former des psychologues qui prennent leur distance du modèle biomédical encore présent dans les pratiques, mais peu compatible avec les nouvelles conceptions du handicap.

Leur analyse ne se focalise pas sur les déficiences et les incapacités, mais s'ouvre sur l'influence de l'environnement physique et social dans l'apparition des situations de handicap et des troubles du développement. Elle prend en considération les répercussions psychologiques du handicap sur la personne et son entourage. En accord avec les grandes orientations de la convention des nations unies relative aux droits des personnes handicapées, l'intervention de ces praticiens privilégie la participation sociale, le respect des choix de la personne et l'amélioration de la qualité de vie. Formés à la recherche, ces psychologues sont des vecteurs d'innovation dans un secteur professionnel qui sera marqué par d'importantes évolutions dans les prochaines années.

La formation s'appuie sur un important réseau d'associations et d'établissements médico-sociaux avec qui elle entretient des relations privilégiées. C'est naturellement dans ce secteur d'emploi que les étudiants sortants trouvent leur débouché professionnel.

• Master Interprétariat Langue des Signes Française / Français

Le parcours Interprétariat Langue des signes française / français de la mention Sciences de langage de master forme des interprètes capables de restituer de façon fidèle et neutre le contenu et l'intention d'un texte ou d'un discours du français vers la LSF et réciproquement dans toute situation susceptible de se présenter dans l'exercice de la profession : interprétation dite de liaison, interprétation de réunion, interprétation de conférence, interprétation téléphonique, visio-interprétation, traduction écrite.

Les champs d'intervention relèvent de toutes les sphères personnelles, éducatives ou professionnelles pouvant nécessiter le recours à un interprète : interprétation de manifestations scientifiques ou culturelles, interprétation au tribunal et dans les procédures judiciaires, interprétation en milieu médical, scolaire ou universitaire, interprétation en milieu professionnel, dans les relations avec les administrations, etc.

• Parcours Licence - Master STAPS - Activité Physique Adaptée et Santé

Ce parcours de formation composé d'une Licence et d'un Master permet de former des professionnels, intervenant pour des populations spécifiques notamment les personnes en situation de handicap.

Dans le cadre du master, les compétences acquises permettent au titulaire de ce diplôme de concevoir, planifier, superviser et évaluer des programmes d'activités physiques destinés à améliorer la santé, la qualité de vie et/ou la participation sociale des usagers ayant des besoins spécifiques (personnes présentant une maladie, une situation de handicap, âgées, sédentarisées ou appartenant à une population à risque vis-à-vis de la santé).

Il occupe généralement une fonction de Cadre (avec ou sans délégation de compétence) dans une structure de prévention, de réhabilitation, de réadaptation, de réinsertion, de rééducation ou d'audit-conseil. Il dirige le secteur des activités physiques au sein d'une institution spécialisée (organisme privé, public, associatif ou fédéral). Il peut diriger une équipe composée notamment de professeurs en APA (Licence).



• Licence Sciences pour la Santé - parcours Nouvelles Technologies d'Aide à la Personne

La Faculté d'Ingénierie et Management de la Santé (ILIS) s'est associée avec le lycée Colbert de Tourcoing pour créer la Licence Technologies Nouvelles & Autonomie de la Personne (Licence TN & AP) formant aux nouvelles technologies et à la domotique permettant de proposer des solutions adaptées aux besoins des personnes en perte d'autonomie dans le cadre privé ou hospitalier.

Cette formation est ouverte en formation initiale et par alternance. Les salariés en réorientation professionnelle et les demandeurs d'emploi en requalification professionnelle peuvent y accéder par la formation continue. Elle est proposée aux ergothérapeutes diplômés d'État en recherche d'un complément technologique à leur formation.

Le professionnel de Domotique en Santé a, entre autres, pour mission de :

- Étudier, concevoir, faire le suivi de la réalisation sur le terrain.
- Identifier et qualifier les besoins exprimés dans le domaine de l'aménagement du cadre de vie.
- Faire la proposition technique et commerciale de biens ou services répondant aux besoins identifiés.
- Mettre en place un environnement technologique facilitant les activités quotidiennes de la personne en lui permettant de rester connectée au monde extérieur en particulier les aidants familiaux et les professionnels du secteur sanitaire et social.
- Associer les technologies nouvelles et la domotique, en partenariat avec les personnels de santé (médecin, ergothérapeute, ...), pour mettre en œuvre des solutions techniques adaptées à chaque cas, aussi bien dans le résidentiel privé, qu'en milieu hospitalier ou dans les lieux publics pour pallier les handicaps et la perte d'autonomie des personnes.
- Être un ensemble de solutions évolutives (domotique et TIC) permettant à toute personne dont les capacités évoluent d'être maintenue dans son cadre de vie le plus longtemps possible.

- Avoir un rôle primordial de conseil auprès des clients (particuliers, professionnels du secteur sanitaire et social, institutionnels, ...) pour optimiser leurs choix et pour leur apprendre l'utilisation des matériels et logiciels installés.
- Participer à la conception de projets en domotique et santé (rédaction de contrats, recherche de financement, suivi comptable, élaboration de procédures).
- Réaliser l'installation, le contrôle, le suivi, le dépannage, le S.A.V.
- Créer ou reprendre une entreprise, créer un service au sein d'une entreprise.
- Concevoir des produits innovants.

• Licence Professionnelle Services à la personne

Dans le contexte d'une juridisation et d'une judiciarisation du domaine de la santé et de l'interaction droit/politiques/santé, des champs nouveaux s'ouvrent dans des domaines variés, tels que le droit de la responsabilité, le droit hospitalier, le droit de la sécurité sociale, le droit de la santé au travail, le droit du médicament, le droit de la sécurité sanitaire... Les professionnels des métiers de la santé et des produits de santé, les cadres des établissements et entreprises de santé ont aujourd'hui besoin de compétences renouvelées et de solides connaissances juridiques. La Mention Droit de la Santé sera composée d'un Master 1 pluridisciplinaire, mutualisé et commun (permettant d'élaborer un socle commun de connaissances adapté aux différents cursus antérieurs des étudiants) ainsi que d'un Master 2 spécifique par parcours.

Trois parcours-types qui s'appuient sur des cours théoriques, des séminaires mettant notamment en œuvre des cas pratiques et un stage en entreprise :

- Droit et Politiques de Santé (DPS)
- Droit Français et Européen des Produits de Santé (DFEPS)
- Droit et Management de la Santé au Travail (DMST)

FICHES PARTENAIRES

Le rectorat



La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013 ont permis des avancées majeures dans la politique de scolarisation des élèves en situation de handicap. Depuis 2006, le nombre d'élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire a, ainsi, plus que doublé avec près de 260 000 élèves recensés à la rentrée 2014 au niveau national.

La Région Nord-Pas de Calais se caractérise, quant à elle, par une sur-représentation du handicap dans la population d'âge scolaire, par rapport à la moyenne nationale, tous handicaps confondus. On compte ainsi, aujourd'hui, un peu plus de 30 000 enfants et adolescents concernés dans notre région, dont plus de 22 000 sont scolarisés en école ou établissement scolaire ordinaire.

Au-delà du simple accueil et de l'inclusion sociale de ces jeunes au sein de leur classe d'âge, le principe d'« école inclusive », affirmé par la Loi, implique une prise en compte des besoins spécifiques de chacun, dans la perspective de la construction de parcours de scolarisation et de formation personnalisés les plus ambitieux possibles, condition d'une insertion sociale et professionnelle réussie, une fois adultes.

L'Académie de Lille s'inscrit pleinement dans cette politique, le Projet Académique 2013-2016 comprend, à ce titre, un axe (axe 1.4) intitulé « Améliorer la scolarisation des élèves à Besoins Éducatifs Particuliers » dont l'une des « cibles » est le doublement, en 3 ans, du pourcentage d'élèves en situation de handicap accédant à l'enseignement supérieur.

La signature de la Convention Universités-Entreprises vient, à point nommé, en complément des différentes mesures déjà mises en œuvre ou en chantier, conforter l'action menée au service de ces objectifs, notamment au niveau de l'amélioration de l'information et de la sécurisation des parcours. Elle constituera également un levier important pour l'amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes concernés, préoccupation forte du moment, et objectif essentiel, sans lequel tous les efforts menés en amont s'avèreraient vains...

GIP FCIP



Le Groupement d'Intérêt Public Formation Continue et Insertion Professionnelle a pour objet le développement d'une coopération concertée au niveau de l'académie de Lille dans les domaines de la formation continue des adultes, de la formation et de l'insertion professionnelle. Il a vu récemment ses missions élargies et, dans ce cadre, il exerce :

• des fonctions supports pour le réseau des Greta, notamment :

- ✕ contribution à l'élaboration des contrats d'objectifs conclus entre le recteur et chaque Greta et accompagnement de leur mise en œuvre,
- ✕ contribution à l'harmonisation des pratiques de gestion des ressources humaines,
- ✕ mise en œuvre d'un plan de formation des personnels de la formation continue,
- ✕ veille, animation et ingénierie de formation,
- ✕ coordination des réponses aux appels d'offres d'envergure régionale et/ou à l'action publique régionale de formation professionnelle,
- ✕ gestion des fonds créés pour couvrir les risques financiers afférents à la gestion de la formation continue par les Greta, renforcer l'efficacité de l'activité de ces groupements et optimiser l'emploi de leurs ressources,
- ✕ gestion des programmes européens pour l'Académie de Lille : (FSE , FEDER , INTERREG , ERASMUS PLUS...),
- ✕ communication au nom du réseau académique.

• des activités et prestations spécifiques, notamment :

- ✕ validation des acquis de l'expérience (dont éventuellement l'accompagnement), le portage du DAVA,
- ✕ activités bénéficiant de l'apport de financements extérieurs,
- ✕ gestion du CFA académique (3300 apprentis),
- ✕ promotion des dispositifs d'insertion et animation des personnels intervenant dans ces dispositifs,
- ✕ gestion des activités de bilan-orientation,
- ✕ formation de formateurs , de tuteurs,
- ✕ ingénierie des compétences , conseil , ingénierie pédagogique,
- ✕ formation ouvertes et à distance (septentria 2).

Ainsi, le GIP s'impose à la fois comme un outil de gestion au service de la politique du recteur et un instrument de coopération régionale et de concertation entre les Greta.

• Le réseau Formation continue en Nord - Pas de Calais :

- ✕ 11 GRETA ré-agencés en quatre GRETA au 01/01/2016 (Grand Hainaut, Grand Artois, Lille métropole , Flandres littoral Audomarois),
- ✕ 270 établissements adhérents,
- ✕ 520 personnels permanents,
- ✕ 77 Conseillers en Formation Continue,
- ✕ 32 M€ d'euros de budget pour GIP FCIP , 24 M€ pour le réseau des GRETA,
- ✕ 4 300 000 heures stagiaires,
- ✕ 2000 entreprises clientes,
- ✕ 34 500 stagiaires.

La DIRECCTE Nord Pas-de-Calais



Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés en Nord Pas-de-Calais (PRITH)

La circulaire DGEFP du 26 mai 2009 introduit la création d'un Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés pour une meilleure articulation du pilotage des politiques publiques d'insertion des travailleurs handicapés au niveau territorial le plus adapté. S'inscrivant dans le service public de l'emploi le PRITH conforte l'échelon régional comme lieu de pilotage et de coordination, sous l'impulsion de la DIRECCTE.

Le PRITH du Nord-Pas-de-Calais, 2015-2017 est le cadre de déclinaison territoriale et transversale de La convention nationale multipartite relative à l'emploi des travailleurs handicapés qui a été signée le 27 novembre 2013 par l'État, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHP, la CNSA, l'ARF, la CNAMTS, la CCMSA.

Cette convention multipartite définit les orientations partagées par les acteurs nationaux, qui ont vocation à être déclinées dans le cadre des PRITH.

Ces plans régionaux sont ainsi confortés en tant qu'outil de programmation unique sur le champ de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ils s'inscrivent dans des objectifs communs, sur la base d'un diagnostic partagé, dans le cadre des axes de travail définis par la Convention nationale multipartite :

- faciliter la construction et la mise en œuvre individualisée de parcours d'insertion professionnelle pour les TH ;
- mobiliser toutes les ressources de la formation ;
- renforcer la sensibilisation des employeurs et diversifier leurs approches de l'emploi des TH relevant de la négociation collective ;
- mieux définir et mettre en œuvre des actions ciblées de maintien dans l'emploi ;
- optimiser les échanges d'informations entre les acteurs.

Les objectifs définis sur chacun des grands axes d'intervention sont adaptés aux besoins des personnes et des employeurs en fonction du contexte régional. D'autres institutions peuvent également concourir à la mise en œuvre d'actions comme c'est le cas au sein de la région Nord Pas-de-Calais, où l'ARS, la CARSAT ou encore l'Association régionale des Cap Emploi (CHEOPS) se mobilisent sur certains axes du PRITH.

La mise en œuvre du PRITH Nord Pas-de-Calais repose sur les principaux objectifs suivants :

AXE 1 : faciliter la construction et la mise en œuvre individualisée de parcours d'insertion professionnelle pour les TH :

- faciliter le recrutement de jeunes diplômés en situation de handicap ;
- mobiliser des outils d'aides à l'orientation en milieu ordinaire de travail ;
- fluidifier l'insertion professionnelle des TH ;
- favoriser la connaissance réciproque des acteurs et dispositifs ;
- améliorer les passerelles entre les secteurs sociaux, médico-sociaux, l'Education Nationale et le SPE ;
- favoriser l'embauche de jeunes en apprentissage.

AXE 2 : mobiliser toutes les ressources de la formation :

- améliorer l'information territoriale sur les formations du PRF ;
- développer l'accès des TH aux formations de droit commun ;
- développer la connaissance du handicap au sein des OF.

AXE 3 : renforcer la sensibilisation des employeurs publics et privés :

- intégrer des jeunes en alternance dans l'entreprise ;
- favoriser l'insertion des TH seniors ;
- renforcer la prospection concertée des employeurs publics et privés ;
- intégrer des TH dans les SIAE, associations et collectivités territoriales.

AXE 4 : mieux définir et mettre en œuvre des actions ciblées de maintien dans l'emploi :

- développer la connaissance des acteurs du maintien sur les territoires ;
- mobiliser les employeurs publics/privés et les partenaires sociaux ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en amont du risque d'inaptitude ;
- prévenir la désinsertion professionnelle suite à inaptitude ;
- accompagner la reconversion professionnelle des salariés en centre de rééducation.

contact presse :

Jerome Creutz

T. +33(0)32 09 48 06

nordpdc.communication@direccte.gouv.fr

ONISEP



« Éditeur public, l'O.N.I.S.E.P. élabore et diffuse auprès des élèves, des parents et des équipes éducatives toute l'information sur les études, les métiers et les secteurs d'activité.

Cette information s'adresse aux élèves et à leur famille, aux étudiants qui s'interrogent sur un secteur d'activité, l'accès à l'emploi, les études à l'étranger et aux professionnels de l'éducation : conseillers d'orientation - psychologues, enseignants, documentalistes ainsi qu'à tous les acteurs de l'orientation.

À travers les outils d'information qu'il édite (guides, revues, vidéos), les sites internet et les plateformes multimédia qu'il a mis en place, l'O.N.I.S.E.P. donne des repères pour les choix d'orientation.

Et plus précisément, TOTAL ACCES, le nouveau site mobile de l'Onisep, et désormais l'application iphone/ipad, accessible à tous et spécifiquement aux personnes aveugles et malvoyantes, sont en ligne.

En savoir plus :

www.onisep.fr/Formation-et-handicap



ATAC



— TOUS DIFFÉRENTS, —
TOUS UNIQUES !



PLUS DE **750**
COLLABORATEURS
EN SITUATION DE HANDICAP
& un **taux d'emploi**
de **6,15%***

* Taux d'emploi au 31/12/14, calculé avant minoration



Pour nous, seuls les compétences, l'envie et l'état d'esprit font la différence !
Depuis plus de 20 ans, la Société ATAC accompagne tous les talents au travers de son Programme Handicap, tant dans les actions de recrutement que dans la sensibilisation ou le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs.



programmehandicap@atac.fr • www.simplymarket-handicap.fr
www.simply-market-carrieres.fr

AUCHAN



AUCHAN FRANCE met à l'honneur sa politique autour du handicap

Contexte

20 ans d'engagement en faveur du handicap...

Depuis 1993, Auchan mène une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en menant des actions concrètes et originales sur ce thème. L'année 2013 a été consacrée à fêter ces 20 ans d'engagement, d'abord avec les collaborateurs en interne mais également avec nos partenaires. En 2014, Auchan renouvelle son engagement par la signature d'un septième accord d'entreprise.

Objectif(s)

- Montrer que le handicap revêt différentes formes et qu'il ne doit pas être un frein à l'épanouissement personnel et professionnel,
- Apporter aux personnes concernées des informations pratiques et concrètes pour mieux vivre en entreprise au quotidien,
- Mettre à l'honneur ses collaborateurs, ses partenaires associatifs qui ont su partager et transmettre leurs connaissances et leurs valeurs pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap.

Démarche

Des actions de sensibilisation en interne

Pour lancer l'année 2013, un « chat » interne a permis au DG, au DRH France et à la responsable mission handicap de répondre en direct aux questions de collaborateurs sur le handicap et les actions mises en place au sein de l'entreprise.

Durant toute l'année, une campagne interne met en valeur chaque mois un collaborateur en situation de handicap qui témoigne de son vécu et de son métier.

Pour clôturer l'année, une émission réalisée avec Grégory Cuilleron, porte-parole de l'Agefiph, a permis de donner la parole aux collaborateurs.

Un tournoi de Handibasket dans toute la France

Sur une période de 6 mois, Auchan a organisé un tournoi national de Handibasket en partenariat avec le cabinet ConsultHandi et la Fédération Française de Handisport (FFH), ouvert à tous les collaborateurs. 25 étapes qualificatives ont été organisées sur les parkings de magasins Auchan partout en France. Le public a pu assister aux matchs opposant les collaborateurs de l'enseigne.

A chaque étape du tournoi, 4 stands ont présenté au public :

- Un forum emploi en partenariat avec les associations locales et CAP Emploi,
- La Fédération Française de Handisport (FFH)
- La mission Handicap Auchan
- Un pôle de sensibilisation avec des jeux divers relatifs au handicap.

Une série de partenariats solidaires

- Lors de la journée nationale de la trisomie 21, les galeries marchandes d'Auchan ont accueilli un stand de l'association Trisomie 21 France pour sensibiliser le public. Des personnes porteuses de trisomie 21 ont aussi été accueillies dans les magasins pour des stages ou « vis ma vie ».
- A l'occasion de la journée internationale du diabète du 14 novembre 2013, Auchan en partenariat avec la fondation Cœur et Artères, a sensibilisé les collaborateurs et le public sur cette maladie reconnue comme un handicap.
- Lors de la semaine nationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 18 au 22 novembre 2013, chaque magasin a organisé en local une série d'animations, d'actions de sensibilisation et de partenariats locaux pour les collaborateurs et les clients.

Facteur(s) clés du succès

- Un engagement important de la Direction Générale
- Des partenariats de grande qualité grâce à une relation gagnant - gagnant
- Une animation permanente par la Direction des Ressources Humaines

Contribution à la performance de l'entreprise

- Ouverture des esprits de l'ensemble des collaborateurs et évolution du regard sur le handicap.
- Amélioration de l'image et l'attractivité de l'entreprise auprès des jeunes.

Bénéfices sociaux, environnementaux et/ou de gouvernance

- 95 sites, près de 1500 collaborateurs ont participé au tournoi de handibasket
- Partager cette action pour donner envie à d'autres entreprises de s'engager dans ce domaine.

BONDUELLE



Entreprise familiale créée en 1853, Bonduelle s'est donné pour mission d' « être le référent mondial qui assure le bien-vivre par l'alimentation végétale ». Ses légumes, cultivés sur 128 000 hectares, sont commercialisés dans 100 pays sous différentes marques, dans différents circuits de distribution et dans toutes les technologies.

Formalisée en 2002, la politique de développement durable du Groupe Bonduelle se décline en 6 axes :

- Hommes et sécurité

Être une entreprise performante qui écoute et fait grandir ses Hommes dans tous les pays où le groupe est présent

- Agronomie

Produire des légumes et favoriser, en partenariat avec les agriculteurs, des modes de culture responsables et durables

- Ressources naturelles

Optimiser la conception et la fabrication des produits pour plus de sobriété industrielle

- Qualité - nutrition

Offrir à nos consommateurs des produits sûrs et les accompagner pour promouvoir une alimentation équilibrée, naturelle basée sur les légumes

- Transport - Supply chain

Maîtriser et optimiser la supply chain (transport, logistique) et les achats

- Parties prenantes

Être une entreprise engagée auprès des parties prenantes, dans tous les pays où elle est présente

Bonduelle : Une entreprise dans la démarche

Dialogue social, conditions de travail, formation, diversité, santé et sécurité...

Ces préoccupations sont centrales dans la politique de ressources humaines du Groupe Bonduelle qui place l'Homme au cœur de son projet d'entreprise.

Afin de matérialiser en France son engagement en matière de politique handicap, Bonduelle est signataire d'accords depuis 2006. Le Groupe vient de terminer sa 9^e année en clôturant son 3^e accord.

Les priorités de l'accord et les grands enjeux des actions menées :

Le dernier accord Handipol 3, signé pour 2012-2013-2014 a pour finalité de :

- Ancrer les démarches engagées depuis plusieurs années dans la culture du groupe grâce à de nouvelles actions de sensibilisation en interne et à l'implication de tous les collaborateurs dans cette démarche collective,
- Faire passer le taux d'emploi des salariés porteurs de handicap à 6% minimum
- Adapter à chaque filiale les objectifs et moyens mis à disposition pour améliorer ou maintenir leur taux d'emploi
- Anticiper la gestion des éventuelles inaptitudes afin de favoriser le maintien dans l'emploi
- Agir en tenant compte des problématiques de population vieillissante sur les différents sites du groupe.

Les quatre enjeux poursuivis au travers de toutes les actions menées sur le handicap de l'année sont :

- Le plan d'embauche
- Le plan d'insertion et de formation
- Le plan de maintien dans l'emploi
- Relations avec le milieu protégé

En savoir plus :

www.bonduelle.com/fr/developpement-durable/les-hommes.html



CAPGEMINI



Nous avons besoin de tous les talents pour notre développement et nous agissons depuis plus de dix ans en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Notre politique d'emploi des personnes handicapées privilégie notamment l'éducation et l'emploi.

Education

Plusieurs initiatives ont été engagées dont une « Classe Capgemini ».

Pour Evelyne Couette, Chargée de la mission handicap : « Il est crucial pour nous de mettre en place, de façon régulière, de nouvelles initiatives permettant de favoriser l'insertion de personnes en situation de handicap au sein de Capgemini. En effet, force est de constater que de nombreuses difficultés existent pour recruter des personnes en situation de handicap sur notre cœur de métier. A travers ce projet, nous souhaitons apporter de nouvelles réponses à cette difficulté, en créant les conditions favorables à la création de filières en alternance ».

Pour Jean-Claude Mouhat, Directeur de la Mission Handicap de Capgemini en France : « Quatre objectifs majeurs nous ont conduits à réaliser ce projet : définir et expérimenter une méthodologie à même d'être déployée au sein de plusieurs entités du Groupe Capgemini ; optimiser les synergies entre l'entreprise, les opérateurs de formation et les représentants du handicap institutionnels et opérationnels ; et surtout, bien entendu, augmenter l'employabilité des personnes en situation de handicap en leur permettant d'accéder au statut d'ingénieur ».

Emploi

Notre action revêt plusieurs formes : le recrutement direct, le maintien en emploi et l'emploi indirect.

Afin d'identifier les candidats correspondant à nos besoins, nous avons développé de nombreux partenariats avec Nous recourons, pour recruter des personnes en situation de handicap, à des organismes spécialisés, des associations - dont certaines ont été cofondées avec d'autres entreprises (www.hanploi.com) - et à différentes structures qui proposent entre autre l'accès à des cvthèques. Nous participons également à de nombreux forums de recrutement ainsi qu'à des colloques qui permettent d'échanger les bonnes pratiques. Enfin nous avons déployé une campagne de presse (« ICI on ouvre les portes à tous les talents » et « ICI on est à la hauteur de tous les talents ») pour nous faire connaître auprès des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi ou de formation complémentaire.

Nous portons par ailleurs une attention particulière au maintien en emploi de nos collaborateurs dont le handicap apparaît ou bien évolue. Des solutions adaptées à chaque cas sont mises en œuvre : accessibilité des locaux, aide aux déplacements, aménagement de postes, formation... En outre, nous coopérons avec d'autres entreprises sur différents projets technologiques innovants facilitant l'insertion des personnes en situation de handicap, comme nous le faisons par exemple autour du projet TADEO, qui délivre un service facilitant la communication avec les personnes sourdes ou malentendantes.

Enfin, le recours à la sous-traitance auprès du milieu protégé et adapté permet d'employer indirectement des travailleurs handicapés. Les travaux que nous menons avec d'autres entreprises ainsi que le Réseau GESAT contribuent au développement de filières métiers, permettant au secteur protégé et adapté de mieux répondre aux besoins des entreprises.

En savoir plus :

www.fr.Capgemini.com



CYRILLUS VERTBAUDET GROUP



La Diversité au sein d'une équipe représente une véritable opportunité, un levier de performance, d'innovation et d'enrichissement humain... !

Cyrillus et Vertbaudet Magasins, sociétés du groupe Cyrillus Vertbaudet Group ont donc décidé de s'engager pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

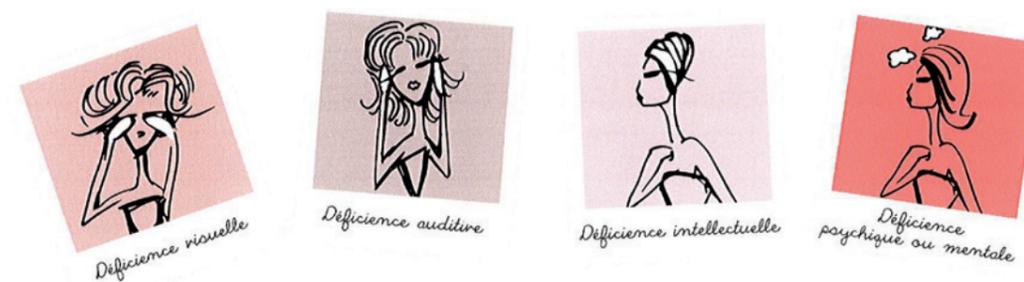
Dans le cadre des accords d'entreprise signés pour la période 2013- 2015, chacune de nos marques a pris des engagements :

- Sensibiliser les acteurs internes, les responsables de magasins et les équipes, sur la mission handicap, les engagements, le rôle des référents
- Communiquer au fur et à mesure à l'ensemble du réseau sur les actions enclenchées, par notes d'information, flyers, journal interne, mémos
- Rencontrer la mission handicap : points avec les partenaires sociaux, engagements, partage et bonnes pratiques
- Animer : animations magasins, animations pour la semaine du handicap
- Recruter, Intégrer et maintenir dans l'emploi : participer à des salons de recrutement, insérer des personnes en situation de handicap et les maintenir dans l'emploi
- Ecouter : 100% des collaborateurs qui émettent la demande sont écoutés, reçus, accompagnés dans leurs démarches administratives

Pour atteindre ces objectifs, informer et proposer des interlocuteurs privilégiés à tous les collaborateurs du Réseau, une équipe Mission Handicap a été constituée et se compose de 22 collaborateurs de Cyrillus ou Vertbaudet Magasins sur la France, dont :

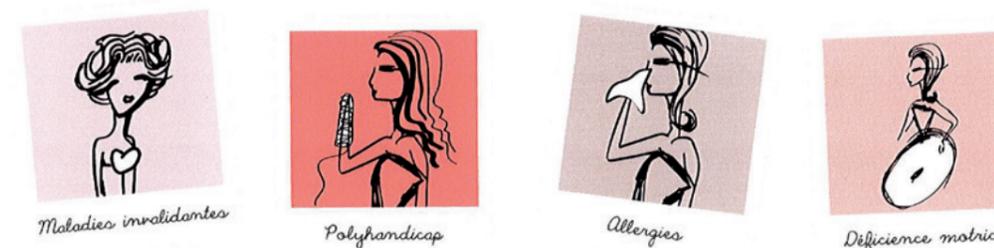
- Une Chargée de Mission
- Les Responsables Ressources Humaines
- L'ensemble des Responsables Régionaux
- Un Référent par région et par marque

En 2015, le HandicaféTour est lancé auprès de tous les collaborateurs des réseaux Cyrillus et Vertbaudet Magasins... pour déjouer les idées reçues sur le handicap, favoriser les reconnaissances du handicap en interne et partager ensemble notre engagement sur ce thème. Pour ce faire, l'ensemble des membres de la mission handicap a été formé à l'animation d'un quizz sur IPAD et se déplace dans les magasins de France tout au long de l'année pour rencontrer les équipes pendant une demi-heure à une heure.

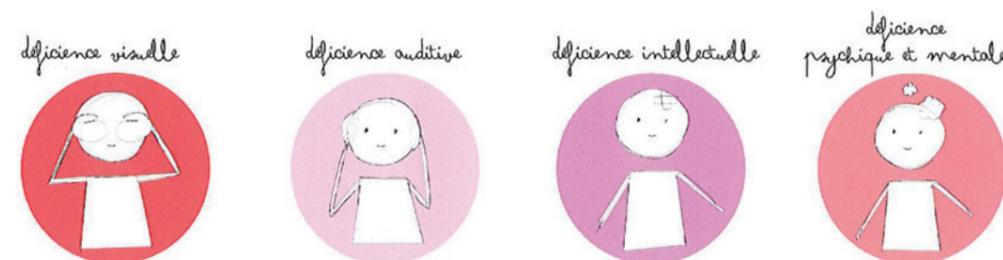


LE HANDICAP AU TRAVAIL

un sujet qui ne passera jamais de Mode...



CYRILLUS
PARIS



LE HANDICAP AU TRAVAIL

un sujet qui ne passera jamais de Mode...



vertbaudet
les enfants d'abord !

HAPPYCHIC



Nos engagements :

- Intégrer des personnes en situation de handicap
- Maintenir à l'emploi des collaborateurs handicapés
- Assurer l'employabilité des collaborateurs handicapés à travers les formations
- Développer notre collaboration avec le secteur protégé et adapté.

Notre partenariat avec l'AGEFIPH de 2004 à 2011 à travers 3 conventions, puis un accord agréé depuis le 1^{er} janvier 2014 facilite le déploiement national de la politique travailleurs handicapés sur notre réseau de magasins, (près de 700 magasins BIZZBEE, BRICE et JULES), nos centres logistiques et notre siège à ROUBAIX.

Notre accord :

Ce 1^{er} accord est la continuité de notre politique de diversité sur le handicap débutée en 2004 et a pour objectifs principaux :

- Plan d'embauche, (offres consultables www.happychicgroup.com)
- Plan d'insertion et de formation,
- Plan de maintien à l'emploi,
- Partenariat avec le secteur adapté et protégé.



Pour cela, HAPPYCHIC, poursuit sa campagne de sensibilisation afin :

- De faire connaître et de promouvoir sa politique handicap, en interne et en externe
- Faciliter les démarches d'insertion et de maintien à l'emploi pour ses collaborateurs
- Lever les freins aux démarches de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé.

Comment ?

La mission Handicap est composée d'un pilote, d'un co-pilote et d'une communauté de référents HANDIMODE, qui relaient la politique handicap au sein de nos réseaux, de nos centres logistiques et de notre siège.

Nous recrutons des Responsables magasins, des Responsables magasins Adjoints, Vendeurs(es), mais également des profils pour notre siège à ROUBAIX (Achats, Produits, gestion...) et dans nos centres logistiques.

Nos réalisations

Nos conventions HANDIMODE



Votre communauté de référents et de super référents



Nos journées HANDIVERSITE



Notre tchat, tout nouveau, appelé HANDICHAT, notre blog HANDIMODE



Nos projets !

Continuer notre sensibilisation pour toucher le maximum de nos collaborateurs,
Etendre notre communauté,
Maintenir à l'emploi nos collaborateurs en situation de handicap,
Et bien sûr recruter, par le biais de différents sourcings tels que la convention de partenariat avec les universités de Lille 1, 2 3, par l'alternance, par nos partenariats avec les CAP EMPLOI, grâce aux différents forums pour l'emploi...

MANPOWER



Manpower est un acteur historique dans l'emploi des Travailleurs Handicapés

Dès la loi Handicap de février 2005, Manpower a mis en place une politique Handicap.

L'objectif a été de sensibiliser très rapidement sur ce sujet le personnel interne de Manpower et déployer la mise en poste de Travailleurs Handicapés au sein de nos entreprises clientes.

En 2009, Manpower signe deux accords triennaux en faveur de l'insertion des personnes handicapées, pour ses salariés permanents et intérimaires, renouvelés pour la période 2013-2015.

En s'engageant par voie d'accord, Manpower consacre un budget calculé sur le périmètre national dédié à la mise en œuvre de sa politique Handicap.

L'AMIH (Agence nationale Manpower Insertion, Handicap) a été créée pour piloter la politique Handicap au sein de Manpower.

Avec 28 Travailleurs Handicapés permanents déclarés en 2009. Nous devons impérativement montrer l'exemple ! Au 31 décembre 2014, après 5 années d'accord, 111 salariés permanents TH sont à l'effectif.

Grâce à la confiance créée, au « prendre soin », 135 salariés permanents n'ont pas hésité à contacter la Mission Handicap en 2014. Comme pour la plupart des entreprises du secteur tertiaire, 80% des salariés handicapés ont des maladies invalidantes : cancers, sclérose en plaque, diabète ou ont été victime d'un AVC.

31 aménagements de postes ont été réalisés tant pour le maintien dans l'emploi que pour l'intégration de nouveaux entrants. 44 salariés handicapés ont intégré l'entreprise en 2014. Parmi eux, 16 sont en contrat d'alternance. Les objectifs de l'accord sont atteints.

Aujourd'hui, la politique Handicap de Manpower c'est 10 années d'expérience, 5 ans d'accords, l'AMIH, les RRH, le médecin du travail coordinateur, un réseau de 500 référents experts qui gèrent 380 partenariats sur le territoire. Pouvoir expérimenter le handicap à l'intérieur de l'entreprise permet aux collaborateurs permanents de Manpower d'accompagner leurs clients dans la résolution de leurs problématiques RSE et Handicap au quotidien.

L'AMIH pilote annuellement le niveau de satisfaction de ses salariés handicapés. Une enquête qualité sur l'accompagnement dont ils bénéficient de la Mission Handicap est envoyée aux salariés permanents qui l'ont contactée. L'animation du réseau de référents s'appuie, entre autres, sur les résultats du Baromètre annuel de satisfaction des intérimaires handicapés.

Manpower se distingue aussi en s'engageant dès 2010 dans l'accompagnement individuel des accidentés graves du travail devenus handicapés, afin de faciliter leur retour à l'emploi. Lorsque nous avons créé la Mission Handicap, nous avions peu de visibilité sur les résultats possibles. Avec le recul, en 2013, 65 % des salariés prêts ont repris un emploi et en 2014, 78 % !

Autres succès : plus de 5 300 salariés intérimaires TH ont été détachés en 2014 chez plus de 5 700 entreprises en France.

Magali Munoz

Directeur de Projets aux Affaires Sociales de Manpower en charge des Accords Handicap

A propos de Manpower France

Organisé sous la forme d'un réseau de 700 agences, et 50 cabinets de recrutement, Manpower France - marque de ManpowerGroup France - propose ses solutions en matière de travail temporaire, de recrutement CDI-CDD et d'alternance à plus de 80 000 entreprises clientes (PME-PMI, grandes entreprises françaises et internationales), et ce, dans tous les secteurs d'activité. Fort de 3 640 collaborateurs permanents, Manpower France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,912 milliards d'euros en 2014.

Pour en savoir plus sur Manpower France et l'AMIH, rendez-vous sur :

www.manpower.fr/

www.manpower.fr/entreprises/solutions-emploi/travailleurs-handicapes



PROMOD

promod *Entreprise citoyenne, Promod favorise l'intégration de personnes en situation de handicap à tous les niveaux de l'entreprise et développe également sa collaboration avec le secteur protégé et adapté.*

Nous portons une attention particulière à l'accueil et à l'intégration de personnes en situation de handicap et nous adaptons si besoin les postes de travail en fonction du handicap de nos collaborateurs.

Nous visons à renforcer notre recrutement de personnes en situation de handicap : c'est pourquoi nous participons à des forums spécialisés et développons nos relations avec des structures telles que Cap Emploi.

Interview « Promod s'investit en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap »

<http://www.missionhandicap.com/temoignage-handicap/Promod/Promod-s-investit-en-faveur-de-l-emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap>



Marie Gimenez, Responsable de la Mission Handicap et Diversité, Promod

Professionnalisme et performance, simplicité et convivialité, enthousiasme et esprit d'équipe, Promod entend agir en tant qu'entreprise citoyenne. Depuis la signature d'un premier accord handicap en 2013, Promod met en place de nombreuses actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Marie Gimenez, Responsable de la Mission Handicap et Diversité, nous explique en détail les grands axes de la politique handicap.

Quels sont les engagements de Promod en faveur de l'emploi des personnes handicapées ?

Par le biais de notre 1^{er} accord signé en 2013, nous mettons en place des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs, managers, équipes RH, ainsi que des actions de recrutement et de maintien dans l'emploi. Nous développons également notre recours au secteur protégé et adapté.

Pour mener à bien nos actions, Promod s'appuie sur la Mission handicap et a également mis en place un réseau interne de référents handicap présent dans toute la France (un référent par région pour les magasins, un référent par dépôt logistique, un référent au siège). Un tel maillage nous permet d'avoir une double proximité, géographique et fonctionnelle (métier) auprès des salariés.

Comment sensibilisez-vous les salariés au handicap ?

Nous adaptons nos opérations de sensibilisation pour chaque service car les problématiques sont parfois différentes en magasins, au siège ou en logistique. Les recruteurs et managers en charge de recruter et encadrer des salariés en situation de handicap sont sensibilisés par le biais de la mission handicap et de nos référents aux bonnes pratiques à adopter.

Chaque année en novembre, nous participons à la semaine du handicap pour organiser une série d'actions auprès de nos collaborateurs : par exemple, nous avons réalisé et remis aux salariés un calendrier de sensibilisation évoquant des conseils pratiques liés au handicap (démarches, interlocuteurs) ainsi que des conseils sur les gestes et postures à adopter sur le lieu de travail. Mais nous prenons aussi la parole tout au long de l'année ! Nous avons récemment mis en place une newsletter mensuelle qui récapitule nos actions en cours et à venir en faveur du handicap.

Enfin, nous disposons d'un intranet où les salariés peuvent s'informer sur notre politique handicap et se procurer les coordonnées de leur référent.

De plus en plus d'entreprises utilisent la formation en interne et l'alternance pour recruter des personnes en situation de handicap, est-ce votre cas ?

Oui, le développement de l'alternance fait partie des axes forts de notre politique handicap. Nous sensibilisons d'ailleurs les recruteurs et les managers au « réflexe alternance » et travaillons à développer nos relations avec des universités, écoles, établissements qui la proposent.

En magasin, en logistique ou au siège, nous envisageons l'alternance comme un excellent levier permettant de faire grandir les compétences des salariés en lien avec nos besoins et spécificités. Les offres que nous sommes susceptibles de proposer sont consultables sur www.promodjob.com

Sur quels types de poste recrutez-vous ?

Promod a principalement des besoins en magasins : conseiller(ère) de mode, responsable de magasin (H/F). Néanmoins, des opportunités peuvent se présenter en logistique, aux achats ou encore au sein de notre siège France ou Groupe. Ce qui compte pour Promod, c'est le savoir-être et les compétences. Les candidats peuvent postuler sur www.promodjob.fr ainsi qu'à mission-handicap@promod.fr !

Que pensez-vous de l'utilisation des réseaux sociaux pour recruter des candidats ?

C'est aussi une excellente source de contacts et de recrutements ! Les candidats intéressés peuvent consulter sur LinkedIn et Viadeo le profil de nos recruteurs et postuler auprès d'eux - et cela que ce soit pour des postes en magasin, au siège ou à la logistique.

Quels sont vos projets pour 2015 ?

Nous étendons notre réseau de référents handicap et poursuivons la sensibilisation : cela permettra de doter les acteurs internes d'outils pertinents, tant en termes de recrutement que de maintien dans l'emploi ou encore d'intégration de collaborateurs en situation de handicap.

Nous souhaitons également poursuivre le développement de notre collaboration avec le secteur protégé et adapté : un événement interne a eu lieu le 23 juin dans nos locaux. Cet événement original et ludique avait pour objectif de communiquer sur le recours au STPA, recours que nous avons développé depuis 2013. En plus des équipes Promod, ce fut l'occasion de réunir les responsables diversité et handicap d'entreprises sous accord du Nord ainsi que différents organismes institutionnels (Agefiph, Réseau alliances...).

Et bien évidemment, nous visons à accueillir encore plus de personnes en situation de handicap au sein de nos équipes !

Société WORDLINE du groupe ATOS



Depuis 2008, Worldline mène une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet engagement a été renouvelé 1 fois suivi par la signature en 2013 d'un accord de

Groupe avec l'ensemble des sociétés du Groupe Atos qui prévoit :

- le recrutement de personnes en situation de handicap, l'accompagnement et le maintien en emploi des collaborateurs en poste, la formation et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs
- le développement de nos partenariats avec le secteur protégé

Dans le cadre de notre engagement dans le programme Well Being @ Work, nous veillons à ce la diversité de nos employés soit une force, contribuant à une entreprise plus solide et plus innovante, mieux à même de servir nos clients dans le monde entier. Worldline, tout comme Atos, considère la diversité comme un puissant moteur de croissance. De nombreuses initiatives sont également prises dans ce domaine. L'une des initiatives les plus remarquables a été le déploiement d'un Réseau de référents Handicap en France. Ces personnes sont présentes dans tous les pays pour aider les personnes handicapées à être officiellement reconnues en tant que travailleurs handicapés, à adapter leur environnement de travail et à sensibiliser davantage leurs collègues.

Mission Emploi Handicap Groupe ATOS

Parce que nous recherchons des talents et que nous savons que de nombreuses personnes reconnues Travailleurs Handicapés ont les compétences rares que nous recherchons, parce que nous sommes convaincus que nos métiers sont très accessibles aux personnes ayant un handicap, quel qu'il soit, Le Groupe Atos a formalisé une politique claire et compréhensible pour tous, en interne comme en externe, d'insertion et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

En résumé, nous nous sommes notamment engagés à :

- Embaucher 113 travailleurs handicapés d'ici 2015

Pour Atos, la clé de l'intégration sociale est l'emploi et nous souhaitons intégrer des Talents reconnus Travailleurs Handicapés en France.

- Accompagner nos collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle

Dès les premiers entretiens de recrutement et tout au long de la vie professionnelle dans l'entreprise, nos collaborateurs handicapés bénéficient, s'ils le souhaitent, de mesures d'accompagnement spécifiques : tutorat, bilan d'intégration, volume d'heures de formation annuel supplémentaire, mode d'apprentissage adapté...

- Trouver les meilleures solutions de maintien dans l'emploi

Accessibilité des locaux, aménagement du poste de travail, aménagement d'horaire, prise en charge de frais de transport, recours au télétravail...toutes les solutions sont envisagées par la Cellule Handicap'Actions afin qu'un collaborateur rencontrant des problématiques de maintien dans l'emploi puisse continuer à exercer une activité professionnelle au sein de notre Groupe.

- Développer encore nos partenariats avec les ESAT et EA

Parce qu'il est responsable de faire travailler des personnes qui ne peuvent pas intégrer le milieu ordinaire de travail, et que les prestations délivrées sont à la hauteur de toutes nos exigences, nous nous efforçons de poursuivre le développement de nos partenariats avec les ESAT et Entreprises Adaptées.

- Communiquer et sensibiliser, sans relâche

Il est essentiel que tous nos salariés soient sensibilisés au handicap et plus particulièrement à ses conséquences sur l'emploi : c'est la clé pour que nos collaborateurs handicapés soient bien accueillis et travaillent dans de bonnes conditions dans les équipes. La Mission Emploi Handicap a mis en place un RDV annuel destiné à tous nos salariés. Pendant 15 jours une série d'ateliers informatifs, ludiques ou interactifs ont lieu sur nos principaux sites afin de lutter contre les préjugés, et mieux appréhender la notion de handicap en entreprise. Nous demandons également à nos managers de suivre des formations de sensibilisation au handicap.

THALES

THALES

L'intégration des personnes en situation de handicap

Entreprise socialement responsable, Thales met l'équité des chances au cœur de sa politique de Ressources Humaines. Depuis plus de 20 ans, le Groupe mène une politique volontariste visant à favoriser le recrutement et le développement professionnel des personnes en situation de handicap. Thales a renouvelé en décembre 2014 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives son accord Groupe pour les années 2015-2017. « Dans le cadre de notre nouvel accord 2015-2017, nous avons prévu de maintenir ce niveau d'embauche sur les trois ans, conclut Gérard Lefranc. Nous accueillons également une centaine de stagiaires chaque année » précise Gérard Lefranc, Directeur de la mission insertion chez Thales.

Thales, entreprise handi-mobilisée depuis plus de 20 ans

A ce jour, Thales emploie en France plus de 1700 personnes en situation de handicap et accueille chaque année une centaine de stagiaires et d'alternants.

Le maintien et le développement de l'emploi des personnels en situation de handicap.

Une des ambitions du nouvel accord Groupe prévoit non seulement une augmentation du nombre de recrutement mais également une compensation des départs en retraite. Gérard Lefranc, Directeur de la Mission Insertion chez Thales révèle que « le Groupe compte recruter 120 collaborateurs en situation de handicap, 38 contrats d'alternance et 246 stagiaires sur trois prochaines années et accompagner la mobilité des personnes handicapées du secteur protégé vers le secteur ordinaire. »

Thales s'engage également dans un plan de maintien de l'emploi qui comprend la garantie de l'emploi des personnes handicapées, une évolution professionnelle identique pour tous les collaborateurs, la mise en place du télétravail si besoin, l'adaptation du poste et des horaires de travail ainsi qu'une aide au transport et à l'acquisition et à l'aménagement du véhicule personnel.

Le renforcement et le développement de nouveaux accords de coopération, parrainage et tutorats passés avec les centres de réinsertion professionnels (CRP) et les universités présents dans les bassins d'emploi où sont localisés nos sites. Thales a déjà signé des partenariats avec les Universités de Brest, Grenoble, Toulouse, Bordeaux, Nice Sophia-Antipolis et Pierre et Marie Curie à Paris et prévoit la signature de nouveaux accords aussi bien avec des universités qu'avec des CRP. « Nous avons également des projets concrets menés en partenariats avec des universités et des structures spécialisées pour contribuer à l'insertion professionnelle et sociale des personnes souffrant de troubles psychiques ou cognitifs » ajoute Gérard Lefranc.

Réduire les barrières grâce à la technologie de Thales

Thales met à disposition des technologies spécifiquement développées par le Groupe afin d'aider les personnes en situation de handicap dans leur travail quotidien. « Nous proposons actuellement à nos salariés de bénéficier de nouvelles technologies développées en interne, telle que le système Guideo de guidage indoor pour les personnes aveugles ou déficientes visuelles, ou encore la solution Eyeschool pour les besoins des centres de formation des déficients visuels » énonce Gérard Lefranc. La solution Eyeschool a été déployée auprès de 400 élèves dans 4 régions françaises au cours de l'année scolaire 2013-2014. Cette solution sera commercialisée sur l'ensemble du territoire national en 2015. Le Groupe a également permis de mettre en place Tadeo, un service global d'accessibilité permettant aux personnes sourdes et entendantes de communiquer ensemble, en milieu professionnel. Tadeo est aujourd'hui utilisé dans plus de 140 établissements et par des milliers de bénéficiaires directs.

Un Groupe ouvert sur les personnes en situation de handicap

Thales s'engage également pour encourager et soutenir les salariés dans leur rapport au monde du handicap. Ainsi, les salariés investis auprès d'associations en relation avec le handicap peuvent bénéficier de deux jours de disponibilité par an pour agir. Thales prend également en compte le contexte familial de ses salariés en permettant aux parents d'enfants handicapés de bénéficier de solutions d'aménagement d'horaires ou d'organisation du travail, ainsi que d'une aide financière dans le cadre du parcours de formation de l'enfant.

De plus, depuis juillet 2012, Thales s'est engagé dans une démarche d'ouverture de ses formations e-learning aux personnes en situation de handicap visuel, auditif ou moteur. Il s'agit d'une première en Europe.

Cette initiative, fruit d'un accord de coopération entre Thales, l'Université Pierre et Marie Curie (UPMC) et l'Université Jagiellonien de Cracovie, vise à permettre à tous les collaborateurs en situation de handicap de bénéficier des mêmes ressources de développement personnel et professionnel que leurs collègues en leur donnant accès à toutes les modalités de formation proposées par Thales Université.

Thales poursuit également ses actions en faveur de la sous-traitance industrielle au secteur protégé ». Gérard Lefranc souligne « le comportement éthiquement responsable que doit avoir une grande entreprise face à ses fournisseurs notamment quand ceux-ci appartiennent au secteur protégé ».

Faire face aux réalités en accompagnant vers et dans l'emploi

Créée en 2001 pour être l'interlocuteur privilégié des salariés et des candidats, la Mission Insertion de Thales maintient un contact permanent avec les institutions publiques, les administrations, les structures associatives, les établissements de formation et d'enseignement ainsi que les réseaux associatifs. La Mission Insertion tisse également des partenariats interentreprises afin de faire avancer collectivement la cause de l'emploi des personnes handicapées.

Très en amont, Thales travaille avec l'éducation nationale et l'ONISEP, dans le but d'assister les jeunes collégiens et lycéens dans leur orientation et la construction de leur projet professionnel.

En interne, Thales possède une structure de pilotage très efficace qui comprend une commission de suivi au niveau de chaque société ou établissement, une commission de suivi au niveau de chaque bassin d'emploi, deux commissions au sein du Groupe, un correspondant handicap dans chaque société ou établissement du Groupe ainsi qu'un correspondant handicap par bassin d'emploi.

La norme « Organisme Handi-accueillant » : une initiative de Thales

La norme « Organisme handi-accueillant » est le résultat d'un premier travail mené par 10 entreprises sous l'impulsion de Thales, suivi par la mise en place, sous l'autorité de l'AFNOR, d'une commission de normalisation présidée par Thales. Celle-ci regroupe les acteurs publics et privés, les ministères, les associations, les syndicats, les médecins du travail et les centres de formation. Après deux ans de travail, la norme « NF X 50-783 Organisme handi-accueillant » est entrée au catalogue AFNOR en août 2010.

Une des ambitions du nouvel accord Groupe est d'appliquer les exigences de la norme AFNOR X50-783 « Organismes handi-accueillants » à l'intégralité des sites afin qu'à l'horizon 2017, tous les sites soient en conformité avec cette norme.

Le site de Thales à Pessac (Bordeaux), le campus CRISTAL en région parisienne ainsi que les sites de Thales Alenia Space à Cannes et à Toulouse répondent désormais à la norme AFNOR « Organismes handi-accueillants ». Thales souhaite qu'une vingtaine de sites supplémentaires répondent aux 62 exigences de cette norme d'ici juin 2015.

PROGRAMME DE LA JOURNÉE

Programme

- 16h15 : Accueil
- 16h30 : Discours d'ouverture et allocutions
- 17h00 : Spectacle
- 17h30 : Cocktail

Spectacle-danse « PEAU CONTRE PEAU »

de *Paméla Bouthillier, chorégraphe. 3 juillet 2015.*

Ce rendez-vous artistique dansé vise à changer le regard sur le handicap. En apprivoisant le fauteuil comme un outil, comme un support au geste d'un danseur valide, on en donne une image valorisante pour celui qui l'utilise et il en acquiert une nouvelle maîtrise. Place à l'échange...

Ce temps fort offre une performance corporelle entièrement improvisée qui associe une mixité de danseurs ayant des différences de mobilité.



ACTIONS À VENIR

Biennale handicap

1^{ère} édition : l'accessibilité

2-27 NOVEMBRE 2015

L'Université de Lille, en partenariat avec le Conseil général du Nord et la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH 59), organise en novembre 2015 la Biennale handicap, dont le thème portera pour cette première édition sur l'accessibilité.

La notion d'accessibilité, souvent associée à la chaîne des déplacements (voirie, espace public, transport, logement, cadre bâti...), dépasse cependant ce domaine pour s'appliquer aux espaces numériques, à la culture, aux loisirs, à l'enseignement, au travail, aux soins... En étudiant l'adaptation des environnements aux capacités des personnes handicapées, elle ouvre une réflexion générale sur la « conception universelle » et le confort d'usage pour l'ensemble des utilisateurs. Enfin, plus qu'une démarche fonctionnelle ou technique, la mise en accessibilité constitue un véritable support au développement de la personne.

La Biennale handicap 2015 traitera ainsi des questions d'accessibilité prises au sens large pour proposer une réponse aux questions suivantes : quelle société inclusive voulons-nous et comment l'université contribue-t-elle à la rendre plus inclusive ?

Au programme : des tables rondes, des journées d'études, des expositions, des pièces de théâtre, des actions de sensibilisation... portant sur la question de l'accessibilité, qu'il s'agisse de l'accessibilité physique ou de l'accessibilité aux savoirs.





Programme prévisionnel

• « Handicapement vôtre »

Artiste : *Paméla Bouthillier, chorégraphe*

Dates : 2-27 novembre 2015

Lieu : Campus de Villeneuve d'Ascq, Pont-de-Bois

L'objectif de ce projet culturel est d'ouvrir le campus sur un espace souvent peu ou mal compris, celui de l'univers de la personne en situation de handicap. Danse, photographies, courts métrages... contribuent à subvertir les représentations figées de l'autre et de la société. Différentes actions seront articulées autour du thème de l'accessibilité, en travaillant dans une perspective transversale. Au total, 4 semaines d'actions impliqueront l'ensemble de la communauté universitaire, ainsi que différents acteurs du territoire (établissements du secondaire notamment), avec pour visée de susciter un engagement réel, de manière constructive et inclusive, de ces différents publics.

• « HAHA » (HAND'ACCESS'HAPPENING'ARTS)

Artistes : *Compagnies Talus, Théâtre de l'instant et Cayalides*

Date : 3, 5 et 13 novembre 2015

Lieu : Lille, salle de spectacle L'Antre 2

Le projet consiste à organiser différentes tables rondes autour de l'accessibilité en milieu universitaire (accessibilité des équipements et des cursus), un ciné débat sur le vécu de la situation de handicap et un happening chorégraphique incluant des personnes en situation de handicap. L'ensemble sera articulé autour de 3 moments de discussion agrémentés de spectacles ou d'activités artistiques, avec :

- le premier soir une lecture-spectacle « Des graines dans ma tête », portant sur la vie d'un tétraplégique ;
- le deuxième soir la diffusion du film « C'est quoi ma vie », retraçant le quotidien de collégiens en situation de handicap ;
- et le dernier soir un débat sur la situation de handicap et les pratiques artistiques, suivi d'un spectacle présenté par des personnes en situation de handicap moteur.

• Dîner à l'aveugle animé par des déficients visuels

« Immersion dans la peau d'une personne déficiente visuelle. L'exemple de l'accessibilité à la vie de campus »

Date : 9 novembre 2015

Lieu : Faculté de médecine, Lille

L'accessibilité à la vie de campus regroupe différents secteurs, et notamment la restauration. Celle-ci peut être compliquée pour les étudiants déficients visuels.

Afin de comprendre leurs difficultés, et ainsi être sensibilisé et adopter des comportements adéquats, un dîner à l'aveugle est proposé au sein du restaurant universitaire situé dans les locaux de la Faculté de médecine.

Pour que les participants se mettent en situation, les yeux seront bandés et les lumières seront éteintes afin de plonger toute l'assemblée dans le noir.

Une partie des bénévoles animeront la soirée et serviront le repas. L'autre partie des bénévoles (déficients visuels) expliqueront leur façon de « voir la vie » pendant le repas. Il s'agit d'une expérience vraiment enrichissante qui permet de vivre quelque chose d'inédit.

● « **Tout va bien. Tout va bien aller maintenant** »

Artiste : Association étudiante Hej Hej Tak

Date : 12 novembre 2015

Ce spectacle, porté par la compagnie Hej Hej Tak, réunit sept jeunes en étude artistique défendant un accès à la culture au plus grand nombre.

Au croisement de la danse, du théâtre et de la photographie, il s'agit de donner corps et voix à un texte traitant de la place du handicap au sein d'une famille et plus généralement de notre société. Il ne s'agit pas simplement d'apporter de réponse, d'établir une morale bien pensante, mais seulement d'inviter chacun à s'interroger et de se questionner sur la réception du corps « hors-norme ». Il s'agit ainsi de questionner ce rapport à l'autre, à celui qui est différent de moi, afin de mettre en tension les stigmatisations.

● **Accessibilité au sport : « Tournoi Handi'Challenge »**

Date : 16 novembre 2015

Lieu : salle des sports du collège Moulins de Lille

L'événement Handi'Challenge se donne pour objectifs de sensibiliser personnels et étudiants des différentes composantes à l'accessibilité du sport aux personnes en situation de handicap moteur, auditif et visuel par le biais d'un tournoi sportif ou de mises en situation... Des pathologies que chacun d'entre nous sommes susceptibles de rencontrer à tout moment, à l'université, dans la rue, au travail ou même dans notre milieu familial.

Une finale aura lieu le 16 novembre, au sein de la nouvelle salle des sports du collège moulins de la ville de Lille (salle dédiée à la pratique sportive adaptée), avec une participation des collégiens, pour les sensibiliser également au handicap, et la section Handisport du Lille Université Club.



● « **Comment faciliter le recrutement des étudiants et jeunes diplômés en situation de handicap ?** »

Date : 17 novembre 2015

En partenariat avec l'Association Emploi et Handicap Grand Lille (Entreprises et cités) et du GEIQ emploi et Handicap, les professionnels de l'université (bureaux d'aide à l'insertion professionnelle et relais handicap) proposent d'organiser un temps d'échanges avec les acteurs du monde socio-économique, notamment afin de connaître leur politique en matière de handicap, d'adapter les dispositifs d'accompagnement des étudiants en conséquence et de déterminer les dispositifs à mettre en place en sus des actions déjà existantes et ouvertes à tous les publics.

Ce temps sera suivi d'un coaching en face à face visant à répondre à toutes les questions des étudiants et des jeunes diplômés en situation de handicap (CV, lettre, entretien, RQTH...)

● **Symposium « Univers accessibilité »**

Dates : 26-27 novembre 2015

Lieu : Campus de Villeneuve d'Ascq, Pont-de-Bois

Le symposium proposé aura pour but d'aborder la question de l'accessibilité à l'université de manière transversale (bâti, environnement pédagogique, transports, hébergement, accès aux savoirs transmis par le corps enseignant, aux plateformes d'apprentissages, aux dispositifs d'accompagnement et d'aide à la réussite, accès aux sports, à la culture, etc.). Il sera l'occasion de permettre la rencontre de différents interlocuteurs sur ces points spécifiques (personnels des universités, des collectivités, des structures dédiées, du Crous, des transports en commun, etc.) dans un but de partage d'expériences et de bonnes pratiques, mais aussi de réflexion pour une amélioration de l'existant et pour des projets encore plus innovants.

Ouvert à l'ensemble des acteurs de l'accès à l'enseignement supérieur pour les ESH (à l'échelle nationale et du département) et aux collectivités locales, le symposium alternera séances plénières et ateliers coordonnés par des animateurs sur des axes de spécialisations ciblés.

Ces deux journées de réflexions et d'échanges donneront lieu à l'élaboration d'un livre blanc qui sera diffusé auprès des universités françaises et partenaires extérieurs. Il aura pour but d'améliorer l'accessibilité en proposant des pistes de travail et des mesures concrètes à mettre en œuvre.



Le groupement constitué de l'Université de Lille (les trois Universités lilloises, dont la fusion interviendra d'ici 2018), des trois grands organismes de recherche (CNRS, Inria et Inserm) et des huit Grandes Ecoles (Ecole Centrale de Lille, Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles, Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Lille, Sciences Po Lille, Ecole Supérieure de Journalisme de Lille, Télécom Lille, Ecole Nationale Supérieure d'Architecture et de Paysage de Lille et Ecole des Mines de Douai), avec leurs partenaires, dont la Région Nord-Pas de Calais et la Métropole Européenne de Lille, est candidat à l'obtention d'une « IDEX » (Initiative d'excellence) : après évaluation d'un jury international, ce label sera décerné en janvier 2016 par l'État à des pôles universitaires d'excellence à ambition mondiale.

Le groupement IDEX-Université de Lille fait partie des trois sites qualifiés à l'issue de la phase de présélection qui s'est déroulée en avril 2015, aux côtés de Grenoble et Nice.



IDEX
Université de Lille

CONTACTS PRESSE

Stéphanie Piquet

Coordinatrice des relations presse

Université de Lille

T. +33 (0)3 20 96 43 35

P. +33 (0)6 12 58 84 99

stephanie.piquet@univ-lille2.fr

Laurent Populaire

Chargé de communication

Université de Lille - Droit et Santé

T. +33 (0) 20 96 52 57

P. +33 (0) 14 26 22 43

laurent.populaire@univ-lille2.fr

www.univ-lille.fr

Rejoignez-nous sur



twitter.com/univ_lille