

E-GUIDE PRATIQUE EMPLOI & HANDICAP



11^E ÉDITION
2017 · 2018
ANNUAIRE
ENTREPRISES
INCLUS



www.ladapt.net

Association loi 1901, reconnue d'utilité publique.

11^E

ÉDITION
DU E-GUIDE
DES ENTREPRISES
QUI S'ENGAGENT

2017 • 2018

SOMMAIRE

1

PAGE 4

Handicap, RQTH,
travailleur handicapé...
de quoi parlons-nous ?

2

PAGE 6

Vous êtes reconnu
travailleur handicapé...
et en recherche d'emploi

3

PAGE 18

Vous avez un emploi...
et êtes reconnu travailleur
handicapé.

Vous avez un emploi...
lorsque le handicap se déclare.

4

PAGE 26

L'annuaire des entreprises
qui recrutent



OUI,
JE SUIS EN SITUATION
DE HANDICAP,

MAIS AVANT TOUT,
JE SUIS UNE PERSONNE
COMPÉTENTE.

**CE GUIDE PRATIQUE A
POUR OBJECTIF :**

- > De comprendre ce que recouvre la notion de travailleur handicapé,
- > De vous donner toutes les clés pour faciliter votre recherche d'emploi,
- > De vous aider à être pleinement acteur de vos démarches pour être partie prenante des décisions et orientations qui vous concernent,
- > De vous donner des pistes pour réussir votre évolution professionnelle.

**MAIS TOUT D'ABORD, HANDICAP, RQTH,
TRAVAILLEUR HANDICAPÉ...**

**DE QUOI PARLONS-NOUS ?
SUIVEZ LE GUIDE !**

1

HANDICAP, RQTH, TRAVAILLEUR HANDICAPÉ... de QUOI PARLONS-NOUS ?

Pour y voir plus clair, c'est par ici !

DANS UN PREMIER TEMPS, POSONS LES BASES : HANDICAP, QUE DIT LA LOI ?

“ Constitue un handicap, [...], toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. ”

VOUS VOUS SENTEZ CONCERNÉ PAR CETTE DÉFINITION ?

LA RQTH PEUT VOUS AIDER !

La **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** est un dispositif qui permet de faire reconnaître votre aptitude à travailler en fonction de votre handicap et donc d'optimiser votre inclusion professionnelle. Une fois acquise, cette reconnaissance vous donne le statut de **travailleur handicapé**.

Pour obtenir une RQTH, il faut retirer un dossier à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de votre département de résidence.

Votre médecin, le médecin du travail, le responsable de la mission handicap de votre entreprise (si vous êtes en

poste), une assistante sociale, le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH)... pourront vous aider à remplir ce dossier.

Une fois complété et déposé à la MDPH, une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) se tiendra dans les semaines qui suivront pour l'évaluer. Il vous faudra alors patienter et vous recevrez par courrier votre avis de reconnaissance. **La RQTH est limitée dans le temps et peut être ou non reconduite en fonction de votre situation.**



LA RQTH, CELA PREND DU TEMPS...

... MAIS VOUS AVEZ RAISON D'INITIER CETTE DÉMARCHÉ CAR CE STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ VOUS OUVRE DES DROITS.

VOUS POUVEZ BÉNÉFICIER :

> de l'obligation d'emploi à laquelle sont soumis les employeurs des secteurs privé et public (vous savez ! Les 6% de travailleurs handicapés dont on entend parler),

> d'aides financières : allocation compensatrice pour frais professionnels, subvention pour vous installer à votre compte, prime de reclassement... Mais aussi des aides de l'AGEFIPH, du FIPHFP ou de l'OETH, notamment pour tous les équipements techniques dont vous pourriez avoir besoin (appareil auditif, agrandisseur d'écran, clavier en braille... ou encore pour aménager votre véhicule).

TOUTE ATTRIBUTION DE LA RQTH S'ACCOMPAGNE D'UNE ORIENTATION PROFESSIONNELLE :

- > soit en milieu ordinaire de travail,
- > soit en milieu protégé : vers un Établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ou une Entreprise adaptée (EA),
- > soit vers un dispositif de formation spécialisé comme les Centres de rééducation professionnelle (CRP).

VOUS POUVEZ ENTREPRENDRE CETTE DÉMARCHÉ À L'EMBAUCHE, EN COURS D'EMPLOI OU EN ÉTANT À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI. LA RQTH EST INDIVIDUELLE ET SOUMISE AUX RÈGLES DE CONFIDENTIALITÉ. LIBRE À VOUS D'EN PARLER... OU NON !

À NOTER

D'après la définition précédente, le handicap ne s'évalue qu'en rapport à une situation précise, dans un environnement déterminé.

Donc au niveau professionnel, une personne peut être reconnue en situation de handicap si l'environnement dans lequel elle évolue est source de limitations, restrictions ou difficultés en lien avec un souci de santé.

Prenons l'exemple d'un boulanger qui devient subitement allergique à la farine : si se retrouve alors en situation de handicap.

Mais s'il poursuit un reclassement ou une reconversion professionnelle pour travailler dans un bureau, il est très probable que sa reconnaissance ne soit pas reconduite.

2 VOUS ÊTES RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ... et en RECHERCHE D'EMPLOI

Rechercher un emploi...
Pas facile par les temps qui courent !

**LA RECHERCHE D'EMPLOI
EST UN VÉRITABLE TRAVAIL À TEMPS PLEIN
QUE NOUS VOUS PROPOSONS
DE SÉQUENCER EN PLUSIEURS PHASES :**



PHASE 1

PRÉPARER VOTRE RECHERCHE

Notre premier conseil : soyez organisé.

Ne partez pas tout azimut au risque de vite vous épuiser, mettez en place une méthodologie qui vous correspond et ciblez vos recherches. Par exemple : consultez et envoyez vos candidatures tous les matins de 9h à 10h, imprimez les annonces auxquelles vous répondez et rangez-les dans une pochette dédiée...

Pour cela, il faut en amont de votre recherche d'emploi à proprement parler :

- > définir et mettre en œuvre votre projet professionnel,
- > faire le point sur votre cible métier,
- > identifier les postes correspondant à

vos **aspirations**, votre **formation**, vos **compétences** et vos **aspirations**,

- > prendre connaissance de la réalité du marché et des besoins actuels des entreprises.



DES PROFESSIONNELS PEUVENT VOUS AIDER À RÉALISER CE TRAVAIL, N'HÉSITEZ PAS À LES SOLLICITER :



LE RÉSEAU DES RÉUSSITES DE LADAPT !

Être parrainé c'est avant tout :

- > Rompre l'isolement
- > Bénéficier des conseils de son parrain
- > Un accompagnement individualisé
- > Un partage d'expérience personnelle et professionnelle

En 2016, 370 bénévoles ont accompagné 416 chercheurs d'emploi en situation de handicap.

Au quotidien, les équipes du Réseau des Réussites agissent sur des périmètres très larges autour de l'emploi, la formation, la culture et le sport, la sensibilisation mais aussi les instances institutionnelles.



POUR PLUS D'INFORMATION :
asso@ladapt.net
01.48.10.94.37

PAROLE À

GUILLAUME, PARRAINÉ



Le Réseau des Réussites m'a permis de rencontrer des personnes de qualité et de mettre fin à une impression de solitude face au challenge que représente actuellement la recherche d'un emploi."

PÔLE EMPLOI ET CAP EMPLOI

Le Cap Emploi est un réseau d'associations qui a reçu une labellisation pour accompagner les travailleurs handicapés dans leur reconversion professionnelle, puis dans leur recherche d'emploi. Service de proximité, il est présent dans l'ensemble des départements français grâce à 107 antennes.

LA MISSION LOCALE

Il s'agit d'un espace d'intervention au service des jeunes. Chaque jeune accueilli bénéficie d'un suivi personnalisé dans le cadre de ses démarches. Les structures d'accueil doivent apporter des réponses aux questions d'emploi, de formation mais aussi sur le logement ou la santé.

TOUT CE TRAVAIL PRÉPARATOIRE VA VOUS PERMETTRE DE RÉDIGER VOTRE CV ET VOTRE LETTRE DE MOTIVATION PLUS FACILEMENT.

POUR PLUS D'INFORMATION :
www.mission-locale.fr
www.pole-emploi.fr
www.cap-emploi.com





PHASE 2

CONSTRUISEZ VOTRE CV

Le CV est la base de votre recherche. C'est parce qu'il retient l'attention que le recruteur va décider de vous rencontrer.

Il s'agit donc de susciter son intérêt en orientant l'information selon des critères bien établis.

Le CV anti-chronologique, c'est-à-dire qui présente votre expérience professionnelle de la plus récente à la plus ancienne. Il permet de mettre en avant vos compétences acquises dernièrement qui sont souvent les plus significatives. Il est particulièrement conseillé si votre progression de carrière est régulière et cohérente. Attention, car les "ruptures de parcours" ou "périodes de trou" sont plus visibles dans ce type de CV.

POINTS FORTS DU CV ANTI-CHRONOLOGIQUE :

- > il s'agit d'un CV très traditionnel et très souvent apprécié par les entreprises,
- > il est simple, clair, facile à lire et à comprendre,
- > il permet de décrire vos fonctions et qualités dans le milieu du travail.

Le CV thématique, c'est-à-dire organisé par grands thèmes : commercial, secrétariat, administratif... Chaque compétence est illustrée par une ou plusieurs actions et expériences professionnelles. Ce CV est plus difficile à réaliser que le précédent, mais il peut être avantageux pour les personnes ayant exercé plusieurs métiers différents sans continuité ou cohérence.

POINTS FORTS DU CV THÉMATIQUE :

- > il met l'accent sur vos capacités et compétences plutôt que sur votre carrière professionnelle,
- > il permet plus de flexibilité et de liberté pour organiser l'information.

QUEL QUE SOIT LE TYPE DE CV CHOISI, SA CONSTRUCTION NÉCESSITE DU TEMPS ET DE LA RÉFLEXION.

IL EXISTE DEUX TYPES DE CV



10 CONSEILS POUR RÉDIGER SON CV

PAR LUCIE LAMARRE,
MISSION HANDICAP BOUYGUES ENERGIES & SERVICES.

- > Donnez un intitulé à votre CV : le recruteur doit savoir à quel poste vous postulez ou ce que vous cherchez (stage, emploi). Ajoutez également votre date de disponibilité.
- > Soyez créatifs dans la forme : les recruteurs peuvent recevoir jusqu'à plusieurs centaines de CV, faites-en sorte de retenir leur attention.
- > Veillez à ne pas dépasser 1 page de CV. Un CV trop long peut effrayer le recruteur. Soyez synthétiques ! Concentrez-vous sur l'essentiel.
- > Soyez attentifs à l'orthographe. Faites-vous relire.
- > Développez vos expériences. Soyez concrets.
- > Mettez en avant vos aptitudes sur le poste.
- > Vérifiez votre présence en ligne : aujourd'hui beaucoup de recruteurs utilisent les réseaux sociaux professionnels. Actualisez vos informations sur ces médias.
- > N'hésitez pas à mettre en avant toutes vos compétences et connaissances même extraprofessionnelles.
- > Pensez à ce qui vous caractérise : vos passions, vos expériences, vos voyages, vos lectures, peuvent en dire long sur vous.
- > N'hésitez pas à vous mettre en avant. Donnez au recruteur des raisons de vous choisir !

VOUS ÊTES RECONNU
TRAVAILLEUR HANDICAPÉ...
et en RECHERCHE
D'EMPLOI

2

FAUT-IL OU PAS MENTIONNER SA RQTH DANS SON CV ?

Voici une question qui n'aura de bonne réponse que la vôtre !

Le choix d'indiquer ou non que vous disposez d'une RQTH dans votre CV relève de votre décision personnelle. Cette dernière est fonction de votre vécu et de votre histoire.

Gardez en tête que vous n'êtes en aucun cas obligé de mentionner cette information que ce soit sur votre CV, durant l'entretien ou même au cours de votre mission.

Si vous êtes en difficulté avec cette question, vous pouvez choisir d'indiquer cette information lorsque vous postulez auprès d'une entreprise qui affiche clairement son ouverture au handicap (présence sur des forums de recrutement spécialisés, mission handicap dynamique sur les réseaux sociaux... sont autant d'indices qui vous mettent sur la bonne piste).

Enfin, il existe plusieurs façons de signaler son handicap : certains mentionnent simplement leur statut "RQTH", d'autres ajoutent des précisions : "RQTH sans aménagement" ou encore "RQTH/pas de port de charges lourdes".

QUOI QU'IL EN SOIT, SACHEZ QUE TÔT OU TARD, IL SERA DANS VOTRE INTÉRÊT D'EN PARLER AVEC VOTRE FUTUR EMPLOYEUR.

>>>

>>>



PHASE 3

RÉDIGEZ VOTRE LETTRE DE MOTIVATION

Chaque envoi de candidature doit être associé à une lettre ou email de motivation.

MAIS DE QUOI S'AGIT-IL EXACTEMENT ?

Une lettre de motivation est un texte argumentaire concis qui vient soutenir votre CV et apporte au recruteur des réponses aux questions qu'il se pose : " qu'est-ce que ce candidat peut m'apporter de plus ? ", " correspond-il au profil de mon entreprise ? ".

Elle doit présenter vos points forts et susciter la curiosité du recruteur.

LETTRE DE MOTIVATION OU MAIL DE MOTIVATION ?

Plutôt que d'envoyer une lettre de motivation en pièce jointe d'un mail, vous pouvez aussi reprendre les éléments clés de votre lettre pour les énoncer dans le corps du mail accompagnant votre CV.



LES CONSEILS

DE CAROLINE LEMOINE, CHEF DE PROJETS HANDICAP AGEFOS PME SIEGE NATIONAL.

> **Soignez votre image** présentez-vous au mieux grâce à une orthographe impeccable et une présentation aérée.

> **Personnalisez votre propos.** Montrez que vous avez compris le poste et l'entreprise. Mentionnez des mots clés tirés de l'annonce, des projets repérés (site internet, rapport d'activités). Cela prouve aussi que vous vous êtes impliqué.

> **Montrez que vous êtes un atout.** Valorisez les

expériences qui prouvent votre compétence pour le poste.

> **Donnez envie de vous rencontrer.** Ne vous contentez pas de « rester à disposition pour un entretien ». Ainsi, si vous cherchez un poste dans la communication, et que vous avez des remarques sur le site internet de l'entreprise, proposez d'organiser un entretien qui sera l'occasion de parler des problématiques de référencement que vous avez repérées, et pour lesquelles, bien sûr, vous avez des suggestions...



PHASE 4

POSTULEZ

IDENTIFIEZ LES ANNONCES QUI CORRESPONDENT À VOTRE PROFIL

Sur les sites emploi généralistes ou encore sur des sites spécialisés dédiés aux personnes handicapées comme par exemple Hanploi ou encore Handicap.fr. Pensez à reprendre dans votre candidature, des mots clés de l'offre, que ce soit sur votre CV ou sur votre lettre de motivation. N'oubliez pas de mentionner la référence de l'offre à laquelle vous répondez dans l'objet de la lettre de motivation et du mail.

CRÉEZ DES PROFILS EN LIGNE SUR LES SITES EMPLOI

LADAPT dispose d'une CVthèque qui est mise à la disposition des Entreprises Engagées.

Cet espace permet de postuler en ligne aux annonces de nos partenaires.

MOBILISEZ VOTRE RÉSEAU !

Inscrivez- vous sur les réseaux sociaux professionnels classiques (**Viadeo**, **Linkedin**...) et également sur le réseau social spécialisé **Talenteo**, destiné à l'handicap et à l'emploi en précisant sur votre profil que vous êtes en recherche active.

Le club des cadres & handicap

de LADAPT est un club de réflexion, dont l'un des objectifs est de favoriser la rencontre entre le monde du travail (PME, grands groupes, secteur public, ...) et les cadres en poste ou en recherche d'emploi.



CONTACTEZ LE CLUB CADRES & HANDICAP :

clubdesjeunes cadres@ladapt.net
01.48.10.38.58

ENVOYEZ OU DÉPOSEZ DES CANDIDATURES SPONTANÉES

Envoyez des candidatures spontanées directement sur les sites internet des entreprises que vous souhaitez cibler. **La 2^e partie de ce guide recense les entreprises partenaires de LADAPT. N'hésitez pas à les contacter directement ! Vous pouvez aussi déposer des candidatures spontanées.**

>>>



www.ladapt.net/espace-emploi.html

Créer votre compte, répondre aux offres en ligne, mais aussi être contacté par l'association lors d'organisation d'actions emploi (Handicafé®, Jobdating®) qui correspondraient à votre domaine de compétences.



PHASE 5 L'ENTRETIEN

Votre envoi de candidature a été fructueux et vous avez attiré l'attention d'un ou plusieurs recruteurs ! Bravo ! C'est une nouvelle étape de franchise... Désormais vient le temps de l'entretien ! Tout comme les étapes précédentes, cette dernière ne s'improvise pas : il est indispensable de vous préparer. Votre discours doit être en cohérence avec votre CV, votre lettre de motivation et votre parcours. L'entretien peut se dérouler deux temps : l'entretien téléphonique et l'entretien face à face.

L'ENTRETIEN TÉLÉPHONIQUE

L'entretien téléphonique constitue une étape intermédiaire qui permet au recruteur de déterminer s'il souhaite aller plus loin dans le processus d'embauche. D'une durée assez courte (environ 10/15 minutes), il s'agit pour autant d'un exercice à part entière qui ne s'improvise pas. Tenez-vous donc prêt dès l'envoi des premiers dossiers de candidature car cet entretien est tout sauf anodin : l'enjeu, obtenir un entretien en face à face !

L'ENTRETIEN EN FACE À FACE

L'entretien est la dernière phase du processus de recrutement. C'est l'occasion pour l'employeur de prendre sa décision finale, c'est donc l'étape à ne pas manquer ! Si un recruteur vous convoque à un entretien, c'est que votre candidature l'intéresse !



NOS CONSEILS

> En amont, assurez-vous que votre messagerie vocale est adaptée et oubliez les messages " rigolos " et les musiques d'ambiance !

> Faites un suivi des offres auxquelles vous avez candidaté pour répondre aux questions du recruteur concernant le poste et mettez en avant les compétences qui selon vous sont nécessaires pour l'obtenir,

> Répondez dans un environnement calme. Si vous n'êtes pas disponible au moment où le recruteur vous contacte, n'hésitez pas à le lui dire pour convenir ensemble d'un autre rendez-vous. Mais ne raccrochez pas sans avoir bien noté son nom et ses coordonnées,

> Conservez sur vous de quoi prendre des notes en toutes circonstances !

Son objectif est de détailler votre CV, de s'intéresser aux éléments hors CV, de découvrir qui vous êtes – et pas seulement votre diplôme – d'apprécier votre motivation, mais aussi de vous présenter le poste.

Vous avez obtenu le poste ? Félicitations ! Dans le cas contraire, pas de découragement ! Si le feeling a été bon avec votre interlocuteur, vous pouvez lui demander de vous faire un retour constructif sur l'entretien et vous renseigner sur d'éventuelles autres opportunités. Il s'agit, en fait, d'entretenir la relation avec le recruteur qui pourra penser à vous à un autre moment. C'est le travail de réseau qui débute.

MAINTENANT, LES CLÉS SONT DANS VOS MAINS !

Incontournable avant l'entretien, vous devez :

> le préparer ! Faites l'inventaire de vos qualités, en cohérence avec le poste proposé. Vous devez aussi impérativement avoir fait des recherches pour connaître l'entreprise et son secteur d'activité,

> apprendre à présenter votre parcours de façon concise : 5 à 10 minutes maximum ! Pour cela, rien de tel que de simuler votre prise de parole devant un miroir ou un proche,

> repérez et calculez le temps de trajet afin d'éviter les mauvaises surprises le jour J.

Le jour J...

> soignez votre tenue et oubliez le jean !

> arrivez en avance pour être calme et détendu,

> observez les lieux et les gens en attendant votre interlocuteur. Cela vous donne une première idée de la culture de l'entreprise,

> saluez votre interlocuteur d'une poignée de main franche et regardez-le dans les yeux,

> ne lisez pas votre CV, vous devez le connaître par cœur !

> ne coupez pas la parole de votre interlocuteur et posez les questions qui vous semblent pertinentes,

> soyez dynamique et positif ! Évitez les termes négatifs : " je suis désolée ", " je ne peux pas ", " je n'ai pas "...

> et surtout, soyez vous-même !





PAROLE À

ELOÏSE LE GRIX, RESPONSABLE DU RECRUTEMENT
MISSION HANDICAP SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

QUELQUES CONSEILS PRATIQUES POUR PRÉPARER VOTRE ENTRETIEN DE RECRUTEMENT



> LA VEILLE DE VOTRE ENTRETIEN :

Il faut vous mettre en situation pour comprendre les valeurs de l'entreprise que vous allez rencontrer, consultez son site internet :

Regardez son actualité, et plus particulièrement :

- ses offres d'emploi
- sa politique d'intégration
- ses valeurs clés

Relisez votre CV (vérifiez l'absence de fautes, les incohérences,...).

Préparez votre présentation de façon à être clair et bref en mettant en évidence vos points forts par rapport à l'offre d'emploi pour laquelle vous avez postulé.

> LE JOUR DE L'ENTRETIEN :

Arrivez un peu en avance sur l'heure du rendez-vous pour vous permettre de décompresser et pour la même raison, évitez les boissons excitantes.

Prenez soin de votre présentation vestimentaire, restez sobre, votre tenue générale doit être en phase avec la culture de l'entreprise.

Emmener des CV en quantité suffisante ainsi qu'un bloc-note et un crayon pour vous rassurer.

Lors de l'entretien, ayez une attitude positive, veillez à sourire tout en restant naturel !

À la fin de l'entretien, prenez le temps de remercier la personne qui vous a reçue.

ET MON HANDICAP DANS TOUT ÇA ?!

Si votre CV l'indique ou que votre handicap est visible, la question ne se pose pas : vous devez aborder le sujet !

Sinon, cet entretien peut être le bon moment pour évoquer votre reconnaissance de travailleur handicapé ! Aborder cette question n'est pas obligatoire. Sachez cependant que si vous choisissez de ne pas en parler, vous ne pourrez pas accéder aux aides spécifiques dont vous pouvez bénéficier.

Ne minimisez pas les conséquences de votre handicap sur le travail, vous risqueriez de vous mettre en difficulté par la suite. Parlez en toute objectivité de vos contre-indications et des besoins éventuels d'aménagements (techniques, de tâches, d'horaires...). Essayez d'adopter un ton positif : plutôt que de dire " je ne peux pas porter plus de 20 kg ", dites " je peux porter jusqu'à 20kg ".

Votre objectif doit être de rassurer l'employeur sur le fait que votre handicap n'est pas incompatible avec le poste !

Le recruteur n'a pas besoin de connaître tous les détails relatifs à votre situation personnelle, au contraire, ce n'est pas l'objectif. Le handicap ne doit pas devenir le sujet de conversation principal de votre entretien ! L'enjeu est de valoriser vos compétences pour le poste proposé.

**PEU IMPORTE VOTRE
STATUT DE TRAVAILLEUR
HANDICAPÉ, VOUS
ÊTES AVANT TOUT
UN POTENTIEL
COLLABORATEUR.**

>>>



>>> **VOUS RECHERCHEZ UN EMPLOI
DEPUIS UN CERTAIN TEMPS ET NE PARVENEZ
PAS À TRANSFORMER L'ESSAI ? SACHEZ QU'IL EXISTE
D'AUTRES LEVIERS POUR FAVORISER
VOTRE RETOUR À L'EMPLOI !**

LA FORMATION

Les entreprises recherchent surtout des profils qualifiés. Pour donner un nouvel élan à votre candidature, n'hésitez pas à vous former ! Sachez que de plus en plus d'écoles et d'universités développent des missions handicap : contactez-les !

Par ailleurs, si votre situation de santé ne vous permet plus d'occuper le poste que vous occupiez jusqu'alors, les Centres de rééducation professionnelle (CRP) proposent des formations diverses qui vous permettront de vous réorienter :

Au cours de votre formation, il vous sera probablement demandé de valider une ou des périodes de stage. Autant d'expériences positives qui valoriseront votre CV et vous aideront à décrocher un poste ensuite.

L'ALTERNANCE

C'est un dispositif adapté à un public jeune ou adulte qui permet de concilier une formation pratique et théorique. L'adéquation entre une formation au service d'un métier et l'apprentissage de ce métier traduit la qualité des formations proposées dans ces parcours. L'intérêt pour vous est de construire un projet professionnel sécurisé, adapté à votre situation.

un bilan de compétences peut parfois être nécessaire pour identifier la formation la plus adéquate, celle qui vous permettra de concilier aspirations professionnelles, compétences et handicap.

Les pré-requis pour intégrer un CRP :

- > Disposer d'une RQTH et d'une demande d'orientation de la CDAPH,
- > Avoir un avis d'invalidité au poste antérieur et/ou à la formation initiale ou encore,
- > Avoir un accord de suspension de contrat de travail ou une inscription comme demandeur d'emploi.

**QUELS BÉNÉFICES POUR VOUS ?
QUELS BÉNÉFICES POUR L'EMPLOYEUR ?**

- > Un accompagnement personnalisé,
- > Une sécurisation du recrutement,
- > Une alternance de temps pratiques et théoriques qui consolident les apprentissages,
- > L'embauche en fin de contrat d'une personne déjà intégrée.



PAROLE À

ADRIEN BOULOGNE, CHARGÉ DE MISSION HANDICAP ET DIVERSITÉ,
GROUPE MALAKOFF MÉDÉRIC

**QUELLE FORMATION POUR LES
PERSONNES HANDICAPÉES ?**

Depuis plusieurs années, le constat reste le même : le chômage des personnes en situation de handicap ne diminue pas ! En réalité, c'est moins le handicap lui-même qui pénalise l'employabilité des personnes, que le déficit de qualification dont elles souffrent parfois du fait de leur handicap. On constate que les jeunes arrivent donc bien moins armés sur le marché de l'emploi. Il faut également songer aux reconversions des personnes qui deviennent handicapées au cours de la vie.

Notre expérience nous a effectivement conduit à nous interroger sur la formation de ces publics. Nous avons mis en place un certain nombre de dispositifs qui concernent principalement l'emploi et l'employabilité des personnes en situation de handicap.

" RECRUTER DIFFÉREMMENT "

En 2009, nous avons initié un projet intitulé " recruter différemment ". Nous avons conclu des accords avec des Centres de rééducation professionnelle (CRP) pour définir avec eux des contenus de formation pour répondre à nos besoins en recrutement.

Nous assurons ensuite l'accueil lors des stages avec un objectif d'engagement à l'issue de la formation. Nous avons ainsi pu mettre en place une formation pour deux types de profil : attaché commercial et téléconseiller.

Ces expériences ont permis de faire changer le regard, à la fois sur le monde de l'entreprise pour les étudiants et sur le handicap pour les employeurs. En effet, les étudiants ont ainsi pu valoriser leurs compétences, au-delà du handicap, et prendre confiance en eux. Quant aux équipes et aux managers, ils ont pu se confronter aux préjugés liés au handicap.

OBJECTIF : ALTERNANCE

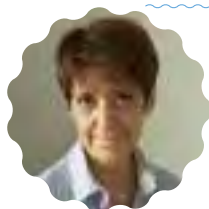
En 2017, nous avons choisi de développer nos relations écoles pour favoriser l'intégration en alternance des personnes en situation de handicap. Pour cela, nous avons tissé des partenariats avec les missions handicap des universités et des écoles. L'alternance est une passerelle qui permet d'ouvrir des possibilités de recrutement aux étudiants. Il est essentiel que les entreprises s'engagent au niveau de l'alternance pour développer l'employabilité des étudiants en situation de handicap.

3 vous AVEZ UN EMPLOI

... ET ÊTES RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ.

Mais avez-vous déjà parlé de votre handicap à votre employeur ?

PARMI LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN POSTE, 15% AFFIRMENT N'AVOIR JAMAIS PARLÉ DE CE STATUT.



TÉMOIGNAGE DE

CATHERINE PETROVIC,
RESPONSABLE DIVERSITÉ ET MISSION HANDICAP SIEMENS FRANCE

“ Parler de son handicap est toujours délicat. Parce qu'il s'agit de soi, de sa vie privée, de sa santé. Parce qu'il faut souvent faire un travail personnel avant de se sentir à l'aise pour s'ouvrir aux autres. Cela peut sembler d'autant plus difficile d'aborder le sujet dans le cadre professionnel, que ce soit auprès de son employeur, de son manager ou de ses collègues. Vont-ils m'écouter ? Me comprendre ? Me juger ? M'écarter ? Vous n'êtes pas obligé de vous déclarer, mais la bonne nouvelle c'est que si vous le faites,

l'information peut rester confidentielle, connue seulement du service de santé au travail et de la Mission Handicap. La VRAIE bonne nouvelle, c'est que depuis 2005 la loi a réellement permis de faire évoluer les mentalités dans les entreprises. C'est particulièrement vrai chez Siemens : l'ensemble de nos recruteurs, de nos responsables Ressources Humaines ainsi que nos managers sont formés et régulièrement sensibilisés. Parler ouvertement de votre handicap, c'est donner les moyens à l'entreprise de

vous fournir tous les aménagements nécessaires (matériel, organisation, formation), mais c'est avant tout éviter les incompréhensions et les maladresses dues à la méconnaissance de vos contraintes et besoins spécifiques. Concrètement, voici mes conseils : prenez rendez-vous avec votre responsable Ressources Humaines ou votre manager, ce n'est pas un sujet qu'on aborde entre deux portes. Soyez direct et pragmatique, préparez cet échange en faisant la liste des aménagements qui vous permettraient d'être plus efficace tout en préservant votre santé (au besoin, établissez cette liste avec le médecin du travail). Pas besoin de donner des détails médicaux, restez bien focalisé sur les éléments professionnels. Vous pouvez décider ensemble d'organiser une réunion de service, pour informer également vos collègues. Vous seriez surpris de constater à quel point une simple discussion peut lever les incompréhensions.

ALORS, PRÊT À VOUS DÉCLARER ?”

FOCUS

AMÉNAGEMENTS DE POSTE

Si parler de son handicap peut d'emblée paraître complexe, révéler votre situation de handicap à votre employeur vous permettra de bénéficier de tous les aménagements possibles pour vous permettre d'accéder à un poste et de vous y maintenir.

Il est difficile d'établir une liste exhaustive, en tout état de cause, ces **aménagements doivent être adaptés à vos besoins et sont définis au cas par cas.**

Ils peuvent concerner des aménagements ergonomiques du poste de travail mais également :

- > une adaptation des équipements, individuels ou collectifs,
- > une adaptation des horaires ou des rythmes de travail,
- > une adaptation de l'offre de formation ou de l'encadrement (formation complémentaire, tutorat),
- > un aménagement des modalités et des conditions de recrutement (recours à une prestation d'un interprète en langue des signes),
- > une reformulation des consignes pour les travailleurs en situation de handicap mental ou cognitif,
- > un aménagement de la répartition des tâches au sein d'un service.

L'Agefiph, le FIPHP ou l'OETH peuvent participer au financement de ces aménagements en complément de l'employeur et après étude de chacune des situations.

>>> vous AVEZ UN EMPLOI ...LORSQUE LE HANDICAP SE DÉCLARE.

*Comment vous faire reconnaître
travailleur handicapé ?*

**LE HANDICAP PEUT CONCERNER
CHACUN D'ENTRE NOUS.
UN ACCIDENT, UNE MALADIE...
85% DES HANDICAPS SONT ACQUIS
AU COURS DE LA VIE.**

Vous faire reconnaître travailleur handicapé, si le handicap survient, est tout à fait possible !

Cette reconnaissance sera pour vous une aide, un appui dans votre parcours professionnel pour traverser cette épreuve et vous permettre de continuer à travailler dans les meilleures conditions.

TROIS QUESTIONS À

MAGALI HUREAU, DIRECTRICE D'ETABLISSEMENT CHEZ KORIAN

POURQUOI AVOIR ENTAMÉ UNE DÉMARCHE DE RQTH ?

J'ai malheureusement été diagnostiquée d'une maladie « qui ne se voit pas » il y a quelques mois. De part mon travail en tant que manager, j'ai toujours accompagné et encouragé mes équipes à entamer les démarches de RQTH pour que nous puissions ensemble faire le nécessaire pour adapter leur poste de travail. Mais quand il s'agit de le faire pour soi-même, cela est une toute autre démarche. À 36 ans, entamer une démarche de RQTH, c'est aussi accepter et reconnaître sa maladie et ce n'est pas forcément facile. Mais les douleurs engendrées par la position assise à mon bureau la majeure partie de ma journée de travail m'ont poussé à démarrer le processus rapidement après la reconnaissance de ma maladie. Mon équipe était déjà au courant de ma maladie et même si, pour certains, ce n'est pas un handicap, ils ont tout à fait compris la démarche.

QUELLES DIFFICULTÉS ET AIDES AVEZ-VOUS RENCONTRÉES ?

J'ai la chance de travailler dans une entreprise qui a une réelle démarche d'aide pour les personnes handicapées. Le service dédié « mission handicap » m'a accompagné tout au long de la démarche.

L'ergonome de la médecine du travail est venue sur mon poste évaluer les difficultés liées à l'environnement du travail. Son analyse a été complétée par celle d'un ergonome missionné par la mission handicap qui a observé pendant deux jours mon poste de travail.

Au final c'est l'ensemble de mon bureau qui a été réorganisé et équipé avec des meubles et un agencement informatique adaptés à mes difficultés.

Aujourd'hui les douleurs n'ont pas disparu totalement mais elles sont en grande diminution ce qui finalement a été bénéfique aussi bien sur mon moral que sur mon efficacité et ma productivité.

LE REGARD SUR VOUS A-T-IL CHANGÉ EN ENTREPRISE ?

Le regard de mon équipe n'a pas changé. Ils apprécient même eux aussi ce nouveau bureau, plus fonctionnel lorsque nous devons travailler ensemble sur des dossiers. En revanche aujourd'hui, c'est le regard de mes collègues managers qui changent. Beaucoup d'entre eux reconnaissent qu'ils ne l'auraient pas fait par peur de ralentir leur évolution de carrière. Comme quoi les mentalités des directeurs changent au sujet du handicap de leur équipe mais pas forcément quand il s'agit de postes de direction...

**VOUS SOUHAITEZ INITIER UNE DÉMARCHE DE RQTH ?
RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS PRATIQUES PAGE 4
"VOUS VOUS SENTEZ CONCERNÉ ? LA RQTH PEUT VOUS AIDER !"**

>>>

>>> VOS INTERLOCUTEURS PRIVILÉGIÉS DANS L'ENTREPRISE

Différents acteurs agissent dans l'entreprise en faveur d'une meilleure intégration des personnes handicapées : la mission handicap, par exemple, ou encore le service des Ressources Humaines, appuyés par la Direction, mais aussi les représentants du personnel et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Le médecin du travail est, quant à lui, incontournable : il sera à l'origine de préconisations, pourra donner son avis sur des aménagements de poste, ainsi que pour des situations d'inaptitude.

Si vous rencontrez des difficultés dans votre poste du fait d'un problème de santé, n'hésitez pas à vous rapprocher d'un de ces interlocuteurs. Ils garantiront la confidentialité de votre situation.

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi.

Vous êtes concernés par ce dispositif si vous connaissez une dégradation de votre situation de santé, un risque d'inaptitude à votre poste de travail ou

alors si vous êtes déjà déclaré inapte. **L'objectif est d'identifier, puis de mettre en œuvre les solutions qui vous permettront de poursuivre au mieux votre parcours professionnel, dans l'entreprise ou non, en mobilisant les ressources et les outils appropriés dans cette démarche.**

CE DISPOSITIF VOUS PERMET

- > d'éviter la détérioration de votre santé par l'exposition à une situation de travail devenue incompatible avec votre état,
- > de prendre conscience de vos difficultés et faciliter votre réinsertion professionnelle,
- > de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour votre évolution professionnelle (interne et/ou externe).

TÉMOIGNAGE DE

GEORGINE VIVALDI, COORDINATRICE NATIONALE HANDICAP IKEA FRANCE

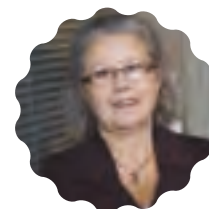
AMBASSADEUR HANDICAP, UN NOUVEAU UN RÔLE ESSENTIEL

“ Dans chacune de nos unités (dont nos 33 magasins), un ambassadeur HANDICAP est choisi pour soutenir la politique handicap et devenir l'interlocuteur privilégié de l'ensemble des collaborateurs. Chaque ambassadeur dispose tout au long de l'année d'heures rémunérées pour organiser des rencontres, des actions de sensibilisation ou toute autre activité en lien avec le handicap ”



TROIS GRANDS TYPES DE SOLUTIONS :

- > **LE MAINTIEN AU MÊME POSTE DE TRAVAIL AVEC OU SANS AMÉNAGEMENT,**
- > **LE RECLASSEMENT À UN POSTE DIFFÉRENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE AVEC OU SANS AMÉNAGEMENT ET/OU FORMATION,**
- > **LA MOBILISATION D'AIDES ET DE DISPOSITIFS POUR PRÉPARER À UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE EN L'ABSENCE DE SOLUTION DANS L'ENTREPRISE.**



PAROLE À

DOMINIQUE BELLION, RESPONSABLE MISSION HANDICAP, BNP PARIBAS

Le maintien dans l'emploi est au cœur des actions de l'équipe Mission Handicap de BNP Paribas. Notre objectif est de conserver les compétences et d'améliorer les conditions de travail pour qu'une personne puisse exercer sur la durée une activité professionnelle. Chaque démarche de maintien est personnalisée, c'est pourquoi une équipe pluridisciplinaire accompagne le salarié.

Pour créer les conditions de réussite, l'anticipation est un facteur clef. Nous menons également, en étroite collaboration avec le Service de santé au travail (SST),

des actions de prévention telles que des tests d'audition, des conférences ou ateliers pratiques sur les maladies invalidantes (diabète, lombalgie, etc.). De même, il est nécessaire de sensibiliser en permanence tous les salariés de l'entreprise, de leur faire connaître les possibilités d'aménagements mis en œuvre (matériels, formation, organisation, etc.) pour une meilleure adéquation des postes de travail. En 2015 et 2016, plus de 500 personnes ont bénéficié de telles actions, tandis que des films de témoignages, des bilans d'activité ont été diffusés via l'intranet pour informer chacun.



L'ACCÈS À L'EMPLOI ET L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

FONDATION MALAKOFF MÉDÉRIC HANDICAP

Créée en 2013, la fondation d'entreprise Malakoff Médéric Handicap a pour mission de **faciliter l'accès aux soins et à l'emploi des personnes en situation de handicap.**

Fort de d'un **comité d'orientation** composé d'experts et des travaux de **son Observatoire de l'emploi des personnes handicapées**, la Fondation Malakoff Médéric Handicap identifie des projets innovants ; elle soutient des expérimentations et s'engage sur le long terme pour permettre la généralisation, sur tout le territoire, des idées ou réalisations les plus pertinentes.

Dotée de 2 millions d'euros par an, la fondation a déjà soutenu de nombreux projets permettant d'accompagner les entreprises dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Son Observatoire de l'emploi a réalisé 5 études autour de ce thème : et notamment, en 2016, une étude ciblant l'accès à l'emploi des personnes porteuses du syndrome d'asperger et autistes de haut niveau.

Ses travaux d'enquêtes quantitatives et qualitatives menés en 2015 et 2016, auprès de 650 entreprises clientes du Groupe Malakoff Médéric et de plus de 750 personnes handicapées, donnent des indicateurs précis à la fois sur la situation de l'emploi, le positionnement et les besoins des entreprises.

FONDATION HANDICAP



RETROUVEZ LA FONDATION ET L'ENSEMBLE DES ÉTUDES DE L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI



www.fondationhandicap-malakoffmederic.org/



L'ANNUAIRE DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT



SOMMAIRE

AGEFOS-PME	29	MALAKOFF MÉDÉRIC	44
BNP PARIBAS	31	MODIS	46
BOUYGUES ENERGIES & SERVICES	32	NORAUTO	48
CARREFOUR	34	POMONA	50
EAU DE PARIS	36	SFL	53
EDENRED	37	SIAAP	54
IKEA	38	SIEMENS	56
INGÉROP	41	SII	58
KORIAN	42	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	60



Découvrez le MOOC "entreprise et handicap"

réalisé par AGEFOS PME avec le soutien de l'Agefiph



Sur la plateforme **openclassrooms.fr** un socle de connaissances à l'attention des TPE/PME pour intégrer durablement des travailleurs handicapés

AGEFOS PME CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES ENTREPRISES POUR :

Recruter et réussir l'intégration d'un travailleur handicapé - Professionnaliser et renforcer ses compétences - Maintenir le salarié dans l'emploi - Répondre à l'obligation légale



A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

AGEFOS-PME



"ACCOMPAGNE ENTREPRISES ET BRANCHES PROFESSIONNELLES DANS LEUR POLITIQUE HANDICAP"



SITE

<http://www.agefos-pme.com>

PREMIER Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) en France. AGEFOS PME accompagne plus de 340 000 entreprises pour :

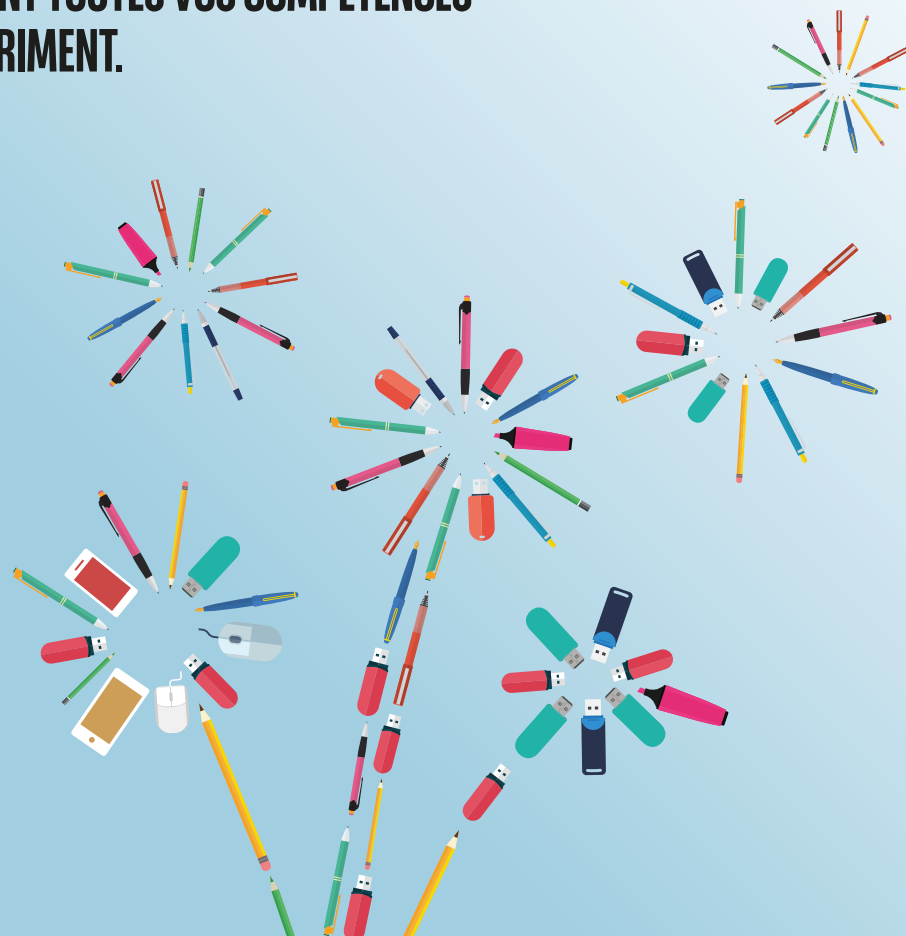
- collecter les fonds de la formation professionnelle des entreprises et notamment des PME/TPE ;
- gérer et financer les actions de formation et les contrats de professionnalisation ;
- développer des services spécifiques pour les 51 branches professionnelles, les groupes et les grandes entreprises qui l'ont désigné comme OPCA.

Les actions d'AGEFOS PME sont centrées autour de 4 engagements :

- Appréhender, sans a priori, le projet professionnel de la personne en situation de handicap.
- Contribuer à l'effort d'information pour combattre les préjugés et stéréotypes, anticiper les besoins d'aménagement de poste et encourager le recours aux dispositifs d'accompagnement.
- Agir en faveur de l'accès à la qualification, enjeu prioritaire au regard de l'écart constaté entre le niveau de formation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et la population des actifs en général.
- Intervenir sur son cœur de métier, la formation professionnelle.

EN 1 CHIFFRE >>> Les entreprises adhérentes accueillent **48%** DES INSERTIONS DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

DANS UN MONDE QUI CHANGE,
**QUEL QUE SOIT VOTRE HANDICAP,
 CE SONT TOUTES VOS COMPÉTENCES
 QUI PRIMENT.**



MISSION HANDICAP

Nous mettons tout en œuvre pour que votre intégration au sein de nos équipes soit une réussite.
BNP Paribas recrute. Rejoignez-nous !
 Envoyez votre candidature à missionhandicap@bnpparibas.com



BNP PARIBAS

La banque
 d'un monde
 qui change

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

BNP PARIBAS



BNP PARIBAS



MÉTIERS RECHERCHÉS

Conseiller Clientèle H/F
 Conseiller Banque en Ligne H/F
 Conseiller Clientèle Hello Bank! H/F
 Conseiller Patrimonial H/F
 Conseiller Epargne
 et prévoyance en Ligne H/F



COORDONNÉES DE CONTACT ET DE CANDIDATURE

missionhandicap@bnpparibas.com



SITE

Plus d'informations sur
[www.bnpparibas.com/
 emploi-carriere/
 nous-rejoindre-france](http://www.bnpparibas.com/emploi-carriere/nous-rejoindre-france)

"BNP PARIBAS AGIT POUR UNE POLITIQUE HANDICAP DURABLE"

BNP PARIBAS souhaite être la banque européenne de référence avec une présence mondiale, le partenaire privilégié de ses clients sur le long terme et un acteur qui contribue à une croissance responsable et durable. Le Groupe détient des positions clés dans ses deux grands domaines d'activité : Retail Banking & Services et Corporate & Institutional Banking.

Pour agir dans la durée et renforcer la prise en compte du handicap dans l'entreprise, BNP Paribas a signé un premier accord d'entreprise en 2008 qui a vu la mise en place d'un plan d'actions structuré et la création d'une Mission Handicap. Ces premières actions ont été renforcées par la signature d'un troisième accord couvrant la période 2016-2019 dont les quatre axes majeurs sont :

- Augmenter le volume d'embauches avec 200 recrutements en 4 ans,
- Favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle par tous les moyens utiles,
- Former et sensibiliser l'ensemble des managers et salariés,
- Accroître les prestations avec le secteur protégé et adapté.

EN 2 CHIFFRES >>>

Un objectif de
200 RECRUTEMENTS
 minimum pour
 la période 2016-2019

>>> Plus de
1 200 ACTIONS de
 maintien dans l'emploi
 menées en 2016

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

BOUYGUES ENERGIES & SERVICES



L'innovation partagée



MÉTIERS RECHERCHÉS

Responsable études CVC (H/F)
 Contrôleur financier (H/F)
 Conducteur de travaux (H/F)
 Monteur électricien (H/F)
 Technicien de maintenance (H/F)



COORDONNÉES

19 rue Stephenson 78063 Saint
 Quentin En Yvelines



SITE

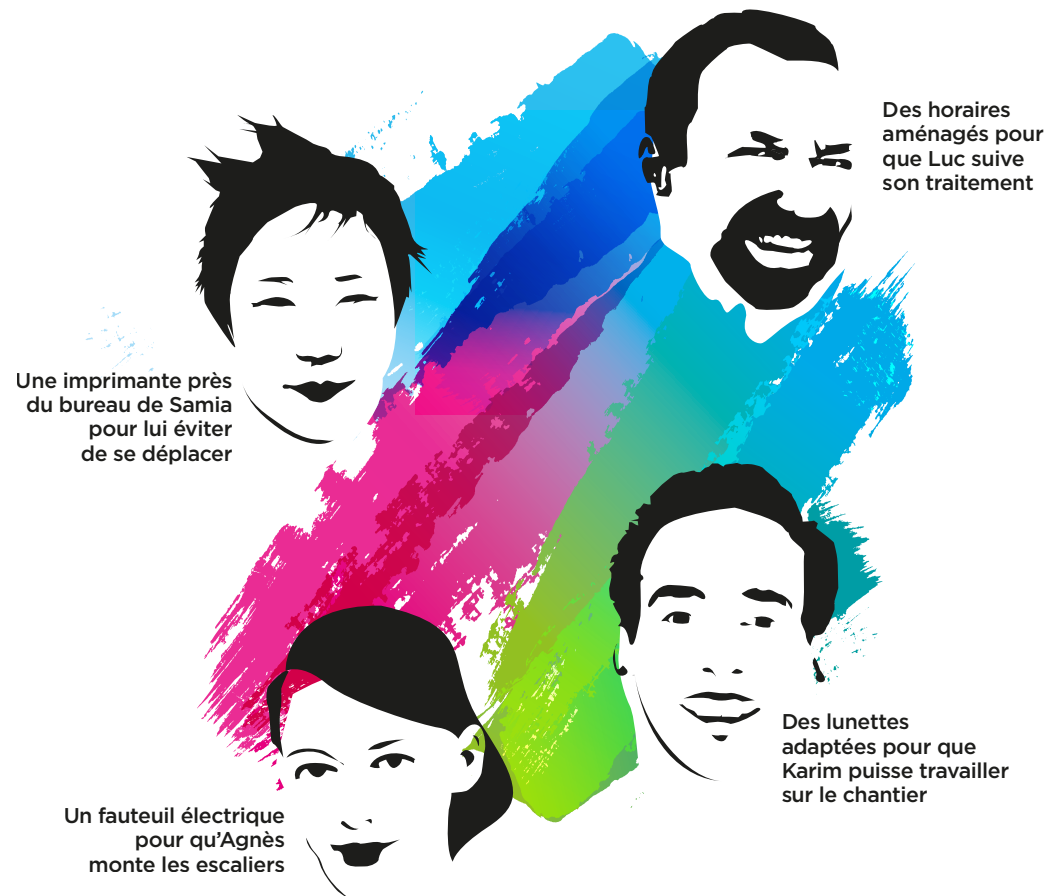
unechancepourtous@bouygues-es.com

"C'EST INCROYABLE CE QU'ON PEUT FAIRE QUAND ON SAIT ÉCOUTER"

BOUYGUES ENERGIES & SERVICES se positionne comme expert de la performance énergétique auprès de ses clients. Bouygues Energies & Services apporte des solutions globales et des services sur mesure sur quatre grands marchés : les infrastructures, les villes et collectivités, le tertiaire et l'industrie. Elle puise dans sa diversité sa principale force : diversité des clients, des marchés, diversité géographique.

Vous écouter et réfléchir ensemble est le moyen le plus efficace pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de Bouygues Energies & Services. 1^{ère} entreprise de son secteur à s'être engagée sur le handicap, nous formons nos managers et mettons en place des mesures d'accompagnement spécifiques.

www.bouygues-es.com



Une imprimante près du bureau de Samia pour lui éviter de se déplacer

Des horaires aménagés pour que Luc suive son traitement

Un fauteuil électrique pour qu'Agnès monte les escaliers

Des lunettes adaptées pour que Karim puisse travailler sur le chantier

C'EST INCROYABLE CE QU'ON PEUT FAIRE QUAND ON SAIT ÉCOUTER.

Vous écouter et réfléchir ensemble est le moyen le plus efficace pour favoriser l'intégration des Travailleurs Handicapés au sein de Bouygues Energies & Services. 1^{ère} entreprise de son secteur à s'être engagée sur le handicap, nous formons nos managers et mettons en place des mesures d'accompagnement spécifiques. Professionnels des réseaux d'énergies et numériques ; du génie électrique, thermique et mécanique ; du facility management et des métiers Support, postulez ou posez-nous vos questions en toute confidentialité : unechancepourtous@bouygues-es.com

EN 2 CHIFFRES

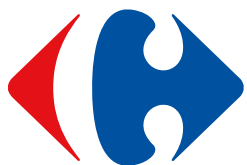
>>> 12 600
 COLLABORATEURS
 RÉPARTIS DANS
 20 PAYS

>>> 2,3 Milliards
 d'euros
 DE CHIFFRE
 D'AFFAIRES



Nos énergies pour une Vie Meilleure

CARREFOUR



COORDONNÉES

19 rue Stephenson 78063 Saint
Quentin En Yvelines
anne_laure_poquet@carrefour.com



SITE

www.carrefour.com

@GroupeCarrefour sur Twitter

**“CARREFOUR, ENTREPRISE ACCUEIL-
LANTE DANS TOUS LES PAYS SUR LE
TERRAIN DU HANDICAP”**

UN des leaders mondiaux de la distribution, commerçant alimentaire de référence, Carrefour est présent dans plus de 30 pays avec près de 12 000 magasins et des sites de e-commerce. Multilocal, multifformat et omnicanal, le Groupe emploie plus de 384 000 collaborateurs dans le monde et a réalisé un volume d'affaires sous enseignes de 103,7 milliards d'euros en 2016. Chaque jour, Carrefour accueille près de 13 millions de clients à travers le monde et s'engage pour la qualité et un commerce plus responsable. La démarche RSE du groupe dans le monde s'articule autour de 3 piliers : la lutte contre toute forme de gaspillage, la protection de la biodiversité et l'accompagnement des partenaires de l'entreprise.

Pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes, Carrefour a mis en place des actions dans tous ses pays intégrés. Carrefour s'inscrit au-delà des seuils légaux et, dans les pays qui ne prévoient pas de disposition légale, déploie des actions ad hoc. L'entreprise accueille ainsi 12 200 collaborateurs en situation de handicap avec un taux d'emploi en hausse +28% depuis 2011, dont +8,3% sur la seule année 2016.

EN 2 CHIFFRES

>>> TAUX D'EMPLOI :
+28%
DEPUIS 2011...

>>> ... +8,3%
SUR L'ANNÉE 2016

ON
N'ENGAGE PAS

à la tête
du
client.

ORIGINE, ÂGE, SEXE, HANDICAP...

Chez Market, nos 30 000 collaborateurs
sont tous différents, tous uniques.
Ensemble, ils favorisent chaque jour la dynamique
et la performance de notre enseigne.



DISTRIBUTEUR D'AVENIRS

EAU DE PARIS



MÉTIERS RECHERCHÉS

Assistant-e de laboratoire
Technicien-ne de réseau de distribution d'eau
Technicien-ne électricité-automatisme
Technicien-ne études et travaux
Technicien-ne de maintenance



COORDONNÉES

Service recrutement
19 rue Neuve Tolbiac – CS 61373
75214 Paris cedex 13



SITE

www.eaudeparis.fr
rubrique espace recrutement

“LE HANDICAP, C’EST L’AFFAIRE DE TOUS !”

EAU DE PARIS mène des actions de sensibilisation et de formation afin de déconstruire les idées reçues et les stéréotypes encore trop souvent associés au handicap et travaille au quotidien avec les managers à l’intégration et au maintien dans l’emploi des salarié-e-s en situation de handicap.

Eau de Paris est la régie municipale en charge de la production et de la distribution de l’eau à Paris. Elle gère l’ensemble du circuit de l’eau depuis le captage jusqu’au robinet des consommateurs. Eau de Paris place sa stratégie et son action quotidienne sous l’égide de 5 valeurs : Performance, Adaptabilité, Solidarité, Responsabilité, Gestion durable. Eau de Paris est certifiée ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001 pour toutes ses activités. L’entreprise a reçu le Label Egalité femmes/hommes et le label Diversité pour ses actions en faveur de la prévention des discriminations dans le milieu professionnel.

Eau de Paris s’appuie sur un réseau de près de 900 salariés aux profils variés (distribution, production, recherche, qualité, ingénierie et patrimoine, services supports).

EDENRED



MÉTIERS RECHERCHÉS

Chargées de Clientèle
Commercial Sédentaire



COORDONNÉES

178 boulevard Gabriel Péri
92240 MALAKOFF



SITE

www.edenred.fr/recrutement

“CHANGEONS LE REGARD SUR LE HANDICAP”

LA mission d’Edenred est de contribuer au progrès social grâce à ses solutions qui facilitent la vie des salariés. Du fait de son engagement sociétal, Edenred mène de nombreuses actions de solidarité et tisse des liens durables avec toutes ses parties prenantes.

La signature d’un 2^e accord pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées en 2015 constitue l’un des maillons de cet engagement. Depuis décembre 2016, Edenred est président de l’association Hangagés qui a pour vocation de promouvoir l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. www.hangages.fr

Cette année les entreprises partenaires ont souhaité sensibiliser les étudiants aux handicaps en finançant une campagne d’affichage : Handi et Cap ! www.hangages.fr

EN 2 CHIFFRES

>>> TAUX D’EMPLOI EN 2016 : 77 %

>>> EFFECTIF AU 31/12/2016 : 897 salariés

EN 2 CHIFFRES

>>> 0,99% EN 2012 TAUX D’EMPLOI CONTRE 2,955% EN 2017

IKEA FRANCE



MÉTIERS RECHERCHÉS

- Employé-e restauration
- Employé-e relations client
- Agenceur -euse
- Vendeur-euse
- Responsable de service/département (H/F)



COORDONNÉES

www.ikea.fr/rejoignez-nous



SITE

www.ikea.fr/rejoignez-nous

“SOIS TOI-MÊME, TU ES UNIQUE ET CELA CONTRIBUE À CRÉER UN MEILLEUR IKEA”

EN France, IKEA est le leader de l'ameublement et de l'aménagement de la maison avec 19 % de parts de marché. IKEA France emploie 10 064 collaborateurs, compte 33 magasins, un site de e-commerce IKEA.fr, et un centre de support clients. Pour l'année fiscale 2017*, les magasins IKEA ont reçu 54,9 millions de visites et le site IKEA.fr a comptabilisé 162 millions de visites. IKEA fonde son développement sur une culture d'entreprise suédoise très forte et des valeurs ancrées, clés de son succès. Cette culture et ces valeurs communes à l'ensemble des collaborateurs et des pays dans lesquels IKEA est implanté, aident chacun à se développer et à contribuer à la vision du Groupe IKEA qui est d'améliorer le quotidien du plus grand nombre.

Notre idée de la diversité et de l'inclusion encourage nos collaborateurs à être eux-mêmes dans tout ce qu'ils ont de différent, à faire valoir leurs points de vue et à participer à notre croissance. Depuis 2007, IKEA s'engage à travers un accord d'entreprise à promouvoir l'insertion de travailleurs en situation de handicap sur tous ses métiers. Recruter, Intégrer, Accompagner, Développer, Impliquer et Mobiliser sont les mots clés de cette stratégie. Aujourd'hui, IKEA France totalise 459 travailleurs en situation de handicap sur des métiers aussi variés que la vente, la restauration, le service clientèle, la logistique, les ressources humaines,...

*Exercice fiscal s'étendant du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017

EN 2 CHIFFRES

>>> 459 COLLABORATEURS en situation de handicap

>>> 4^e ACCORD HANDICAP signé en 2016

SOIS TOI-MÊME!

- Cela contribue à un meilleur IKEA.



L'INCLUSION EST LA RESPONSABILITÉ DE TOUS



BÂTIMENT



EAU & ENVIRONNEMENT



ÉNERGIE & INDUSTRIE



VILLE & MOBILITÉ



Indépendance Expertise Innovation
Responsabilité Performance Engagement

GRUPE INGÉROP

51 IMPLANTATIONS DANS LE MONDE

26 SITES EN FRANCE

ACTIVITÉ DANS PLUS DE 80 PAYS

1700 COLLABORATEURS



INGÉROP



“LE HANDICAP AU CŒUR
DE NOS ENGAGEMENTS”



MÉTIERS RECHERCHÉS

Ingénieur généralistes
Ingénieurs spécialisés
Technicien
Dessinateur-projeteur
Bim manager



COORDONNÉES

recrutement@ingerop.com



SITE

www.ingerop.com

INGÉROP est une société d'ingénierie indépendante de près de 1700 collaborateurs, dont le siège social est basé à Rueil-Mailmaison. Le chiffre d'affaires 2015 a atteint 207 M€ dont 21% à l'international. Le groupe est présent dans l'ensemble des métiers de la construction : Bâtiment, Eau & Environnement, Energie & Industrie, Ville & Mobilité. Actif dans plus de 70 pays, Ingérop poursuit son développement régulier tant en France qu'à l'étranger en accompagnant les investissements de ses clients publics et privés grâce à son indépendance actionnariale, son expertise technique et sa capacité d'innovation

Ingérop poursuit et développe son engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap depuis plusieurs années. Cet engagement s'est notamment traduit par la signature d'un accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap en mars 2015. Cet accord fait suite à cinq années de partenariat avec l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes handicapées) et prend acte sur ces dernières années de la forte progression de notre taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

EN 2 CHIFFRES

>>> 1,75 %
DE TAUX D'EMPLOI

>>> 150 MANAGERS ont
participé à une sensibilisation
sur le thème du handicap

KORIAN



MÉTIERS RECHERCHÉS

- Aide Soignant
- Infirmier
- Cuisinier
- Médecin
- Kinésithérapeute



COORDONNÉES

Korian Mission Handicap
11 rue Charles Gille BP 4316
37043 Tours Cedex 1
mission.handicap@korian.fr



SITE

www.korian.fr

**“LE HANDICAP AU TRAVAIL :
UNE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ
SOCIALE POUR KORIAN !”**

KORIAN expert des services d’accompa-
gnement et de soins pour les seniors, gère
le premier réseau européen de maisons de
retraite médicalisées, de cliniques spécialisées, de
résidences services, de soins et d’hospitalisation à
domicile avec plus de 710 établissements. Présent
dans quatre pays (France, Allemagne, Belgique et
Italie), le Groupe dispose d’une capacité d’accueil
de plus de 71 500 lits et emploie près de 45 000
collaborateurs.

Parce que le handicap est encore trop perçu comme
un frein à l’embauche, parce qu’il est souvent caché
ou incompris, il est important de dépasser nos a priori
à son sujet.

Korian, par une politique active d’intégration et de
maintien dans l’emploi de ses collaborateurs en
situation de handicap, prend en compte ce critère de
la diversité dans la gestion de sa politique RH pour
garantir l’égalité des chances pour tous.

Agir en faveur de la diversité dans l’entreprise signifie
être ouvert à la différence, accepter l’autre avec sa
singularité pour garantir le bien vivre ensemble.



Expert des services d’accompagnement et de soins pour les seniors

DES MÉTIERS DE PASSION ET D’ENGAGEMENT



**ÊTRE AU SERVICE DES AUTRES, DANS NOS
MAISONS DE RETRAITE ET NOS CLINIQUES,
VOTRE SOURCE D’AVENIR PROFESSIONNEL.**

En savoir plus : www.korian.fr

Crédit photos : Guillaume Leblanc

EN 2 CHIFFRES

>>> 5,06 %
DE TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS

>>> 382
ÉTABLISSEMENTS
EN FRANCE

MALAKOFF MÉDÉRIC

FONDATION HANDICAP



“LE HANDICAP : NOTRE SOUTIEN 360° !”



MÉTIERS RECHERCHÉS

Commercial
Télé-conseiller
Gestionnaire de contrats...



COORDONNÉES CANDIDATURE

www.carrieres.malakoffmederic.com/



SITE

www.malakoffmederic.com

ACTEUR majeur de la protection sociale, le groupe Malakoff Médéric est naturellement partenaire de la Semaine pour l'emploi des personnes Handicapées. Outre une politique d'emploi très active au sein du Groupe avec un taux à plus de 6%, nous permettons un meilleur accès à la santé, à l'emploi, à la citoyenneté, à la culture et au sport des personnes handicapées.

C'est ce que nous appelons “notre soutien 360°” !

MIEUX NOUS CONNAÎTRE

Nous exerçons deux métiers (chiffres au 31/12/ 2016) :

- l'assurance de personnes (santé, prévoyance, épargne retraite). Nous assurons la santé et la prévoyance de 212 000 entreprises, et couvrons 4,8 millions de personnes au titre d'un contrat collectif et 1,8 million au titre d'un contrat individuel.
- la gestion de la retraite complémentaire : une mission d'intérêt général pour le compte de l'Agirc-Arrco auprès de 207 000 entreprises, 2,8 millions de salariés cotisants et 2,9 millions de retraités.

Nos actions sociales accompagnent, chaque année, plus de 100 000 personnes sous forme de conseils, d'orientation ou d'aides financières.



EN 2 CHIFFRES

>>> TAUX D'EMPLOI
EN 2016 DE 6.1 %

>>> LE NOMBRE DE
COLLABORATEURS EN
SITUATION DE HANDICAP
232 EN 2016

MODIS, ENTREPRISE DE SERVICES DU NUMÉRIQUE (ESN)

MODIS



MÉTIERS RECHERCHÉS

- Ingenieurs d'études et développement H/F (JAVA, JEE, C #, PHP, BI, .net...)
- DevOps H/F
- Ingenieurs Systèmes H/F
- Ingenieurs Décisionnel (BO/ODI) H/F
- Ingenieurs Réseaux et Télécom H/F
- Ingenieurs et Chefs de Projets Salesforce H/F
- Architectes (SOA,...) H/F
- Chefs de Projets (AMOA / MOA) H/F
- Analystes d'exploitation applicative H/F
- Ingenieurs d'affaires / Business Managers H/F



COORDONNÉES

Gaëtan MARESCAUX,
Chargé de mission Ergonomie & Handicap
missionhandicap@modisfrance.fr



SITE

www.modisfrance.fr, Rubrique Carrières

“DE LA DIFFÉRENCE DE CHACUN, NAÎT LA RÉUSSITE DE TOUS. CONNECTONS NOS TALENTS.”

MODIS, Entreprise de Services du Numérique (ESN), est, avec euro engineering (société d'Ingénierie et Conseil en Technologies (ICT)), l'une des deux filiales consulting de The Adecco Groupe. Dans le monde, elles sont implantées dans 18 pays et représentent 3,7 milliards d'euros et plus de 40 000 consultants. En France, elles comptent plus de 2 300 salariés, 15 agences et 3 centres de service répartis sur tout le territoire français et poursuivent leur croissance organique.

En 2017, Modis France recrute plus de 500 ingénieurs en CDI pour intervenir sur des projets à haute valeur ajoutée de transformation numérique (Sécurité, Business Intelligence, Big data, Mobilité, cloud, développement applicatifs nouvelles technologies) et d'outsourcing (Gestion d'applications, Support Helpdesk, gestion cloud et infrastructures). Nos principaux secteurs d'activité sont la Banque, Finance & Assurance, l'Industrie & la Pharmacie ainsi que les Télécom & Utilities. En intégrant Modis, vous intégrez un groupe international, la 4ème ESN française (CA monde) et surtout, un acteur proche de ses collaborateurs et de ses clients. Pour la 2^e année consécutive, nous faisons partie des meilleurs employeurs de France, au côté de Google, Dell, Samsung...dans le classement High Tech du magazine Capital.

EN 2 CHIFFRES

- >>> 100% DES BESOINS D'ADAPTATION de postes de travail ont été réalisés par la Mission Handicap.
- >>> 3% DE SALARIÉS en situation de Handicap en 2017, taux largement supérieur à la moyenne du secteur.



PARDON?!

Mon handicap est un problème?

Modis recrute des compétences.

HAND'IT, notre mission Handicap & Ergonomie, s'attache à briser les barrières liées au handicap et à faire de la différence de chacun la réussite de tous. Sensibilisation des équipes, recrutement, insertion et actions pour le maintien dans l'emploi, HAND'IT accompagne les candidats et collaborateurs concernés dans leur intégration et évolution dans l'entreprise.



ABCDEFGHIJKLM **N** OPQRSTUVWXYZ

NORAUTO



**"SE PRIVER DES DIFFÉRENCES,
C'EST UN HANDICAP !"**



MÉTIERS RECHERCHÉS

Vendeur Conseil (F/H),
Responsable Vente (F/H),
Mécanicien (F/H),
Chef d'Atelier (F/H),
Directeur de Centre (F/H)



COORDONNÉES

511/589 rue des Seringats
59262 SAINGHIN EN MELANTOIS



SITE

norauto-recrute.fr

CRÉÉ en en 1970 à Lille, Norauto est l'un des leaders européens du centre auto. Ses 265 centres (hors franchise) apportent des solutions multimarques aux automobilistes en matière d'équipement, d'entretien, de confort et de sécurité, tout en s'adaptant à leur zone géographique d'implantation.

Profil type d'un centre :

- 300 à 600 m² de surface de vente,
- De 9 à 22 collaborateurs en moyenne par site,
- De 5 à 8 baies en atelier.

Dès 2004, Norauto a créé le poste de Chargée de Mission Handicap puis s'est officiellement engagé en faveur de l'emploi des personnes handicapées avec la signature d'une Convention Nationale avec l'Agefiph en 2005. Norauto signe son 4e accord d'entreprise en 2016. Sa politique handicap a pour principaux objectifs : le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation et la sensibilisation. Pour mener à bien toutes ses actions, la mission handicap s'appuie sur différents relais: les managers, responsables RH...

Tous nos métiers sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Pour nous, seules les compétences et la motivation font la différence !

EN 2 CHIFFRES

>>> 4,4%
DE TAUX D'EMPLOI

>>> 219 COLLABORATEURS
en situation de handicap

HANDICAP. NORAUTO S'ENGAGE



rendez-vous sur
norauto-recrute.fr
ou suivez-nous
sur



Ce visuel a été réalisé avec Jérôme du centre Norauto de Saint Egreve.

NIKITA / Six Feet Over

GRUPE POMONA



MÉTIERS RECHERCHÉS

- Commerce
- Achats
- Logistique
- Finance
- Fonctions supports



COORDONNÉES

DRH - Service recrutement
3 avenue du Docteur Ténine
92160 ANTONY
ou sur le site
www.groupe-pomona.fr/rh/offres-emploi-stages



SITE

www.groupe-pomona.fr

"POLITIQUE HANDICAP DU GROUPE POMONA, UNE HISTOIRE DE CONFIANCE"

CRÉÉ en 1912, le Groupe Pomona est le leader national de la distribution livrée de produits alimentaires et non alimentaires aux professionnels de la Restauration Hors Domicile et des commerces alimentaires spécialisés de proximité. Réparti sur 150 sites, il s'appuie sur l'ancrage local et l'expertise de ses 6 réseaux de distribution : TerreAzur, PassionFroid, EpiSaveurs, Délice & Création, Saveurs d'Antoine et Relais d'Or. Sa mission : aider les professionnels des métiers de bouche à toujours mieux nourrir leurs clients.

La confiance dans les hommes est l'un des principes d'action du Groupe Pomona. Cette confiance s'exprime notamment par le respect de l'ensemble des collaborateurs et de leur diversité. Le Groupe Pomona a confirmé en 2012 son engagement en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, à travers la définition d'une politique articulée autour de trois axes : un plan de maintien dans l'emploi, un plan de partenariats avec le secteur adapté & protégé et un plan d'embauche & de formation. Pour être au plus proche du terrain, un réseau d'une quarantaine de référent(e)s handicap régionaux permet de faire vivre localement sa politique handicap.



Pour rejoindre nos 10 500 collaborateurs

Postulez en ligne sur www.groupe-pomona.fr



EN 2 CHIFFRES

>>> 10 500 COLLABORATEURS

>>> TAUX D'EMPLOI de 5,68% en 2016



13 > 19
NOV 2017

SEMAINE
EUROPÉENNE

POUR

L'EMPLOI

DES

PERSONNES
HANDICAPÉES

www.semaine-emploi-handicap.com

PAR LADAPT



Son **HANDICAP** ne l'a pas empêché de développer des compétences
#SEEPH2017 #SANSLIMITES



Olivier Pleindoux
Consultant formateur comptable



ABCDEFGHIJKLMN**OPQR**STUVWXYZ

SOCIÉTÉ FONCIÈRE LYONNAISE



**"SFL A L'AMBITION D'ÊTRE
UN ACTEUR DE RÉFÉRENCE
EN MATIÈRE DE RSE"**



MÉTIERS RECHERCHÉS

Divers métiers dans l'immobilier



COORDONNÉES

drh@fonciere-lyonnaise.com



SITE

www.fonciere-lyonnaise.com

CRÉÉE en 1879, la Société Foncière Lyonnaise (SFL) est la plus ancienne foncière française.

Elle est aujourd'hui une Société d'Investissement Immobilier Cotée (SIIC), leader sur le segment "prime" de l'immobilier tertiaire parisien. Avec un patrimoine évalué à 6,1 milliards d'euros composé d'immeubles essentiellement concentrés dans le Quartier Central des Affaires de Paris.

Dans le cadre de sa politique de soutien à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, SFL affecte chaque année une part significative de sa taxe d'apprentissage au bénéfice de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (LADAPT).

EN 2 CHIFFRES

>>> CRÉATION DE SFL :
1879

>>> Patrimoine évalué
à 6,1 MILLIARDS
D'EUROS

SIAAP



MÉTIERS RECHERCHÉS

- Technicien de laboratoire F/H
- Chargé de maintenance industrielle F/H
- Technicien travaux F/H
- Chargé d'études F/H
- Opérateur F/H



COORDONNÉES

SIAAP - DRH - 2 rue Jules César
75589 Paris Cedex 12
siaap-370363@cvmail.com
mission.rse@siaap.fr



SITE

www.siaap.fr/métiers/recrutement

**“LES GENS ONT QUELQUE
CHOSE EN COMMUN :
ILS SONT TOUS DIFFÉRENTS”**

SYNDICAT interdépartemental pour l'assainissement de l'agglomération parisienne, le SIAAP est à la fois une collectivité territoriale et une entreprise industrielle publique.

Le cœur de son activité consiste à transporter et à dépolluer les eaux usées, les eaux pluviales et les eaux industrielles de 4 départements franciliens (Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) et de 180 communes grâce à ses 6 usines, pour les rejeter ensuite dans la Seine et la Marne.

Dans le cadre de sa mission de service public, le SIAAP fait de l'égalité des chances un axe fort de sa politique générale. Aussi, il se veut exemplaire dans sa capacité à accueillir des collaborateurs en situation de handicap. Par la signature d'une deuxième convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour la période 2016-2018, il confirme son engagement dans un plan d'actions volontariste assujéti à des objectifs concrets. Pour le SIAAP, l'enjeu est non seulement d'intégrer des collègues dans les meilleures conditions de travail possibles, mais aussi de partager au quotidien, un « savoir être » fait d'attention, de respect et de responsabilité, qui permette à chacun de trouver sa place au sein du collectif de travail.



**Prendre soin
de l'eau,
un métier
pour tous.**

Chaque jour, le SIAAP, service public qui dépollue les eaux usées de près de 9 millions de Franciliens, mène une politique volontariste d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de ses équipes.

Venez rejoindre ses 1 700 agents qui accomplissent au quotidien une mission publique d'assainissement essentielle à l'environnement des Franciliens.

**Consultez les offres d'emploi,
candiditez pour un contrat
d'apprentissage ou un stage
sur www.siaap.fr**

EN 2 CHIFFRES

>>> 1686
AGENTS

>>> 6,20%
TAUX D'EMPLOI
LÉGAL

SIEMENS INGENUITY FOR LIFE

SIEMENS



MÉTIERS RECHERCHÉS

- Ingénierie
- Techniciens de maintenance (Bac+2 en électrotechnique)
- Ingénieurs technico-commerciaux
- compétences numériques (digital skills)



COORDONNÉES

Siemens SAS
 Direction des Ressources Humaines
 40 avenue des Fruitières
 93527 SAINT-DENIS Cedex 2



SITE

www.facebook.com/SiemensFranceCarriere
www.siemens.fr/career
www.linkedin.com/company/siemens/careers?trk=job_view_company_see_more_jobs

“UNE RENCONTRE RÉUSSIE, CELLE DU HANDICAP ET DE L’INDUSTRIE 4.0”

SIEMENS s’inscrit dans l’histoire industrielle française en mettant son savoir-faire au service de la réindustrialisation : production, transport, distribution d’énergie, solutions d’infrastructures, équipements d’automatismes, systèmes d’entraînement, solutions logicielles destinées à l’industrie ainsi qu’imagerie médicale et diagnostic de laboratoire. Parce que nous sommes certains que nos différences renforcent notre excellence, nous avons structuré, développé une politique ambitieuse et volontaire d’emploi de personnes en situation de handicap, en faveur de la diversité et contre l’exclusion et la discrimination.

Cette politique active, volontariste et innovante est nourrie par les renouvellements successifs de nos accords en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap. Nous recherchons avant tout des hommes et des femmes guidés par la curiosité, ouverts d’esprit. Des personnes investies, déterminées à trouver les bonnes réponses. Des gens qui veulent faire la différence, tout comme les plus de 351 000 salariés de Siemens. Et, peut-être, tout comme vous. Tous nos postes, stages, contrats d’alternance sont ouverts aux personnes handicapées. Siemens France est lauréat Top Employeurs France 2017 pour la 9^e année consécutive.



*L’ingéniosité au service de la vie



Could you be a future maker ?
 Comment Siemens peut m’accompagner dans le développement de ma carrière

Siemens offre de réelles opportunités de carrière. Osez demander. Imaginez une entreprise qui vous permette de dessiner le futur et de répondre aux grands enjeux du monde de demain. Une entreprise ouverte qui vous écoute et considère votre curiosité comme un véritable atout. Une entreprise internationale qui vous fait avancer en vous proposant des missions riches, des formations de qualité et une véritable carrière. Cette entreprise c’est Siemens.

Siemens.fr/career

EN 2 CHIFFRES >>> 7 000 COLLABORATEURS >>> CA: 2,2 MILLIARDS €

SII



“AU-DELÀ DU HANDICAP, SII DONNE LA PRIORITÉ AUX COMPÉTENCES”



MÉTIERS RECHERCHÉS

Développeurs Web - Objet - Mobilité - Big data, Ingénieurs Système Réseau et Sécurité, Développeurs embarqués et temps réel, Consultants Aéronautique



COORDONNÉES

Maud LORANT

Directrice Recrutement - mlorant@sii.fr

Amélie PILLOT

Chargée Mission Handicap - apillot@sii.fr



SITE

<http://recrutefungenieur.com>

GROUPE SII, partenaire de la transformation numérique, accompagne ses clients dans leur stratégie de développement technologique et apporte son savoir-faire au cœur de la transformation numérique. Ses équipes d'experts sont mobilisées pour créer et mettre en place des solutions pour leur permettre de relever le défi de l'innovation.

#Expertise #Innovation # Fun, nous sommes #FUNgenieur,

le groupe SII valorise la curiosité, l'initiative et l'action !

Groupe SII, Un acteur engagé !

En cherchant à bousculer les a priori sur les situations de handicap, notre groupe est animé par la volonté de permettre à chacun de donner le meilleur de lui-même.

Nos engagements :

- Favoriser l'intégration des travailleurs handicapés
- Favoriser l'insertion professionnelle par la formation
- Maintenir dans l'emploi et accompagner le développement professionnel
- Développer des partenariats avec le secteur protégé
- Communiquer sur nos engagements de recrutement de personnes en situation de handicap



AU-DELÀ DU HANDICAP, LE GROUPE SII DONNE LA PRIORITÉ AUX COMPÉTENCES

Le Groupe SII est l'un des acteurs majeurs de l'ingénierie et du conseil en technologie : 7 000 collaborateurs répartis dans 18 pays.

Nous intervenons dans les domaines des télécoms, de l'aérospatiale, de la défense, du transport, de l'énergie, de la banque et assurance et de la distribution.

La mission Handicap du Groupe SII mène une politique active d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

En cherchant à bousculer les a priori, notre Groupe est animé par la volonté de permettre à chacun de donner le meilleur de lui-même.

Vous aussi, découvrez la réalité de nos engagements et évoluez au sein d'un univers stimulant en intégrant l'une de nos neuf agences en France !

www.groupe-sii.com

EN 2 CHIFFRES

>>> 7 000 COLLABORATEURS / 18 pays / 9 agences en France

>>> 4^e ACCORD en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap



SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



MÉTIERS RECHERCHÉS

- Conseiller clientèle marché des particuliers
- Conseiller clientèle
- Conseiller au service client
- Ingénieur études et développement Java/J2ee
- Ingénieur infrastructure mainframe - junior



COORDONNÉES

mission.handicap@socgen.com



SITE

www.careers.societegenerale.com

“VOS COMPÉTENCES COMPTENT PAS LE HANDICAP !”

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE est l'un des tout premiers groupes européens de services financiers. S'appuyant sur un modèle diversifié de banque universelle, le Groupe allie solidité financière et stratégie de croissance durable. Acteur de l'économie réelle depuis 150 ans, Société Générale emploie plus de 145 000 collaborateurs, dont plus de 60% de femmes et plus de 2300 personnes en situation de handicap), présents dans 66 pays et accompagne au quotidien 31 millions de clients dans le monde.

En ligne avec ses valeurs - esprit d'équipe, innovation, engagement et responsabilité, la Banque considère la diversité comme un levier de performance. Les actions menées par la Mission Handicap Société Générale en France (maintien dans l'emploi pour les collaborateurs, Salon SHEAR (Handicap, Emploi et Achats Responsables), sensibilisation, développement de formations en alternance qualifiantes et recours aux entreprises du secteur adapté) et les initiatives menées à l'international illustrent l'engagement durable du Groupe en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes dans une démarche de non-discrimination et d'égalité des chances.

NOUS AGISSONS POUR QUE LE HANDICAP N'EN SOIT PLUS UN



EN 10 ANS, NOUS AVONS AMÉNAGÉ 3 439 POSTES DE TRAVAIL *

*au 31/12/2016

Rejoignez-nous !
careers.societegenerale.com

EN 2 CHIFFRES

>>> 455 RECRUTEMENTS de 2007 à 2016

>>> 2 879 AMÉNAGEMENTS DE POSTES (actions de maintien dans l'emploi)



DEVELOPPONS ENSEMBLE L'ESPRIT D'EQUIPE

“vivre ensemble, égaux & différents”

LADAPT EN CHIFFRES

La mission qu'elle mène depuis près de 90 ans : accompagner la personne handicapée dans son combat ordinaire, celui de sa vie quotidienne, pour que tous, nous puissions

“vivre ensemble, égaux & différents”

Dans le cadre de ses activités sanitaires, sociales et médico-sociales, LADAPT promeut l'accès aux droits des personnes handicapées et propose une réponse adaptée à chacun à travers cinq métiers : soigner, scolariser, accompagner, former et insérer.

ACCOMPAGNER

36 établissements ou services médico-sociaux accompagnent 1 503 personnes.

SOIGNER

11 établissements de soins de suite et de réadaptation réduisent 5 865 patients.

ÉDUIQUER

13 établissements et services accueillent 790 enfants.

INSÉRER

18 structures de travail protégé (7 ESAT et 11 ESAT Hors-murs) permettent à 983 personnes de travailler.

FORMER

38 établissements dispensent des formations spécialisées en établissements médico-sociaux à 3 318 stagiaires et des actions de droit commun à 3 664 personnes.



www.ladapt.net

Association loi 1901 reconnue d'utilité publique

LADAPT - Siège social : Tour Essor, 14 rue Scandicci, 93508

Pantin Cedex, Tél : 01 48 10 12 45, Email : contact@ladapt.net