



27ème édition

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.



Un dossier thématique
Emploi, Handicap & Innovation



Document accessible

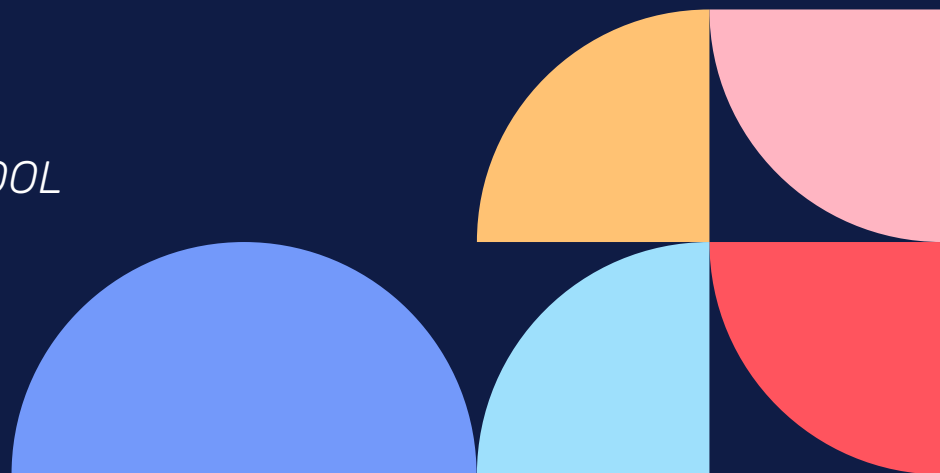


« L'inclusion et la diversité ne sont pas simplement des objectifs à atteindre, mais des fondements essentiels pour construire des entreprises fortes, résilientes et tournées vers l'avenir. »

Hubert Joly

Maître de conférence,

HARVARD BUSINESS SCHOOL



En tant qu'acteur engagé dans la promotion de l'égalité des chances, Job in Live est fier de participer activement à ce rendez-vous incontournable qu'est la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

Cet événement essentiel est l'occasion de sensibiliser, d'échanger des idées et de **promouvoir des actions concrètes en faveur de l'emploi inclusif.**

En encourageant cette dynamique, nous faisons **progresser ensemble vers une société où l'inclusion est la norme**, et où chacun peut contribuer pleinement à la vie professionnelle et sociale.

Cette année, la SEEPH met en avant l'importance de l'inclusion numérique comme un levier essentiel pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

Grâce à l'inclusion numérique, les personnes en situation de handicap peuvent développer

leurs compétences, accéder à des formations, et découvrir de nouvelles possibilités d'emploi, parfois dans des secteurs d'activités qui leur étaient auparavant inaccessibles.

Les entreprises et les employeurs ont également un rôle crucial à jouer **en s'adaptant aux besoins spécifiques de leurs collaborateurs en situation de handicap.**

L'inclusion numérique implique de mettre en place des aménagements de postes et de mettre à disposition **des outils adaptés pour permettre à tous les collaborateurs de s'épanouir** pleinement dans leur travail.

Chez Job in Live, notre conviction profonde est en un avenir inclusif où chaque individu, quelle que soit sa situation, **peut s'épanouir sur le marché du travail**, apporter sa contribution à la société et atteindre son plein potentiel.

Bonne Lecture,
L'équipe Job in Live

Le **Contenu** *Sommaire*

N° **01** Introduction

« La Transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ? »

- p08** ✦ SEEPH2023 : 27ème édition de la Semaine Européenne pour l'emploi des Personnes Handicapées
- p10** ✦ Quelques chiffres clés sur l'accessibilité numérique
- p12** ✦ Le marché de l'emploi du numérique : entre pénurie des talents et opportunités d'emploi



N° **02** Transition Numérique

Un booster d'emploi pour les Travailleurs Handicapés ?

- p16** ✦ Accessibilité & Handicap : focus sur les nouvelles technologies destinées à compenser les handicaps
- p18** ✦ Bureau Veritas, une entreprise inclusive qui mise sur les jeunes talents !
- p19** ✦ Top 6 des questions fréquentes posées par les candidats en situation de handicap : notre équipe de recrutement y répond !
- p21** ✦ Rencontre avec la Mission Handicap de *Devoteam*
- p22** ✦ Intelligence artificielle : une opportunité pour les Travailleurs Handicapés ?
- p24** ✦ Le numérique au service du développement des compétences pour offrir les mêmes opportunités à toutes et tous
- p26** ✦ Le numérique, un vecteur d'innovation au service de l'inclusion chez *Sopra Steria*
- p27** ✦ La transition numérique : contribue-t-elle à briser les stéréotypes autour du handicap ?

N° 03 Inclusion Numérique

Quels enjeux pour les entreprises ?

- p30** ✦ Emploi & Handicap : quelle situation en 2023 ?
- p32** ✦ L'accessibilité numérique : les mesures et les enjeux pour les entreprises
- p34** ✦ Les 10 points essentiels pour rendre son site accessible aux personnes en situation de handicap
- p36** ✦ Le digital pour les publics fragilisés : opportunité ou facteur d'exclusion supplémentaire ?
- p38** ✦ Handicap & Travail : 10 outils pour favoriser l'inclusion via le numérique
- p40** ✦ Recrutement : quelles sont les attentes des candidats en 2023 ? Comment les entreprises peuvent-elles y répondre ?
- p42** ✦ Enquête RH : découvrez les tendances de cette fin d'année



N° 04 Handitech Trophy 2023

Un moteur puissant d'inclusion !

- p44** ✦ #HTT2023 : Présentation de la 7ème édition
- p48** ✦ Randstad Digital & CGI : des sponsors engagés !
- p51** ✦ [MINI DOSSIER] - 7 innovations technologiques qui améliorent l'inclusion

N° 05 À propos de Job in Live

- p70** ✦ Job in Live : votre cabinet de recrutement et de communication RH orienté inclusion
- p72** ✦ Que s'est-il passé en 2023 chez Job in Live ?

★ Mini jeu

Mots-croisés

Remplissez la grille avec les mots correspondants, puis retrouvez le mot mystère grâce aux cases numérotées.

De 9 à 99 ans : à faire seul ou avec son enfant !



Liste des mots :

- Accompagnement
- Diversité
- Ecoute
- Handicap
- Intégration
- Liberté
- Unité

Retrouvez le mot mystère

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

N° 01

Introduction

La transition numérique :
un accélérateur pour l'emploi des
personnes en situation de handicap



#SEEPH2023

Place à la 27ème édition de **la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) !**



Du 20 au 26 novembre 2023, cet événement incontournable mettra en lumière la thématique suivante : « **la Transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ?** ».

Comme lors des éditions précédentes, les représentants régionaux des trois co-organisateur nationaux, LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP, **appellent tous les acteurs, partenaires de l'emploi et entreprises à se mobiliser et à débattre pour répondre à cette question** en organisant des événements favorisant les échanges, les témoignages et la mise en valeur des expériences.

Dans une société en perpétuelle évolution, **l'année 2022 a renforcé la conviction que la transition numérique ouvre de nouvelles opportunités** et engendre une transformation profonde du paysage professionnel.

La SEEPH 2023 sera l'occasion d'explorer les opportunités qu'elle présente pour favoriser l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés en répondant aux questions suivantes :

Comment la transformation numérique peut-elle favoriser l'emploi des personnes handicapées ? Quels sont les outils, les technologies et les dispositifs numériques qui permettent une meilleure inclusion professionnelle ? Comment les entreprises peuvent-elles adapter leurs pratiques pour garantir l'égalité des chances dans ce contexte ?

Au cours de cette semaine dédiée à l'emploi, des conférences, des débats, des témoignages et des ateliers seront organisés, rassemblant des experts, des professionnels, des personnes handicapées et des représentants d'entreprises. **Ensemble, ils exploreront le rôle essentiel de la transition numérique en tant qu'accélérateur pour l'emploi.**

Les thèmes à l'honneur de cette édition :



- **Le numérique : un secteur d'emploi** pour les personnes handicapées
- **L'accessibilité numérique : une nécessité** pour l'emploi des personnes handicapées
- **Les enjeux de la transition numérique** pour les entreprises.

Chiffres Clés

Quid de **l'accessibilité numérique** pour les personnes en situation de handicap en France ?



Dans le monde

600 millions de personnes en situation de handicap (SH) **concernées par l'accessibilité numérique** ⁽¹⁾



En France

ce chiffre s'élève à **9,6 millions** ⁽¹⁾

14 millions

de personnes sont **éloignées du numérique** parmi la population française, **soit 28%** ⁽²⁾

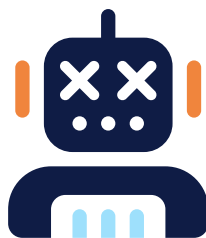
15%

de la population française rencontre des difficultés avec les nouvelles technologies ⁽³⁾



70%

du contenu digital est inaccessible aux personnes en situation de handicap ⁽⁴⁾



97%

des sites internet **présentent un défaut d'accessibilité numérique** dès leur page d'accueil ⁽⁵⁾

seul 3%

des sites internet seraient aujourd'hui accessibles ⁽⁴⁾



19ème rang

C'est la place que détient la France sur les 27 pays de l'UE quant à l'accessibilité des services publics numériques ⁽⁶⁾



62%

des entreprises déclarent ne pas connaître la réglementation française en matière d'accessibilité des sites et services en ligne ⁽⁷⁾



SOURCES :

1. Rapport Mondial sur le Handicap publié par l'OMS (2011)
2. Dossier « Les bénéficiaires d'une meilleure autonomie numérique » publié par France Stratégie (2018)
3. Étude «Les usages des Français sur Internet» réalisée par l'Insee (2021)
4. Rapport «L'état de l'accessibilité numérique en France» publié par l'association Cap'Handi (2020)
5. Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (2022)
6. Rapport « The European Accessibility Observatory 2021 » par la Commission européenne (2021)
7. Dossier «L'accessibilité numérique en France : état des lieux et perspectives» publié par le Conseil national du numérique CNNum (2020)

Le marché de l'emploi du numérique :

Entre pénurie des talents et **opportunités d'emploi.**

Selon une étude de l'Institut Montaigne publiée en mai dernier, près de **10% des emplois ne seraient pas pourvus dans le secteur du numérique, soit environ 85.000 postes.**

Ce chiffre met en évidence le **défi structurel pour notre société** : la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans certains secteurs clés. Alors que de nombreuses opportunités d'emploi se présentent, **il existe un déséquilibre entre l'offre et la demande de talents**, créant ainsi un véritable enjeu pour notre économie.

Plus d'offres d'emploi que de candidats sur le marché du numérique

L'emploi dans les métiers du numérique a connu une croissance de **6 % entre 2018 et 2021**, soit près de trois fois plus que la moyenne des autres secteurs, selon l'Institut Montaigne.

Cependant, malgré cette dynamique positive, les métiers du numérique font face à un problème majeur : de nombreux emplois restent non-pourvus.

En 2022, sur les 945.000 emplois disponibles dans ce secteur, **10 % étaient vacants**. Cette pénurie est encore plus importante dans certaines spécialités, comme la cybersécurité, où **seulement 25 % des offres d'emploi ont été pourvues en 2021**.

Et si on cherchait les talents hors des sentiers battus ?

Le manque de diversité dans le secteur de la tech notamment chez les femmes, les personnes en situation de handicap et les jeunes issus des quartiers prioritaires **est un facteur rebutant pour ses publics**.

Une absence qui accentue la pénurie de profils sur un secteur en croissance. **Seulement 7% des jeunes françaises se destinent à une carrière dans le numérique.**

Afin de résoudre cela, **il est nécessaire d'améliorer la qualité, l'accessibilité et la diversité des formations proposées** dans diverses filières et à différents niveaux d'enseignement.



Certaines initiatives vont d'ailleurs en ce sens comme la formation **Descodeuses** qui permet à des femmes issues de quartiers prioritaires de se former au code informatique et de faire le lien entre ces candidats et les entreprises.

Au cours des 10 dernières années, **Google a contribué aux efforts collectifs avec son programme Google Ateliers Numériques**. Ce sont plus de 700.000 personnes qui ont été formées aux compétences numériques partout en France.

De son côté, **l'Institut Montaigne estime qu'il faudrait doubler nos capacités de formation**. En 2022, 70.000 personnes ont intégré les métiers du numérique, dont 40.000 en formation initiale et 30.000 en reconversion professionnelle.

D'ici à 2030, **il serait nécessaire de former 130.000 personnes par an**, soit un total de 845.000 personnes supplémentaires à attirer vers ces métiers.



Aller à la recherche de « talents cachés » du numérique notamment féminins et en favorisant les reconversions professionnelles, voilà des solutions concrètes pour les entreprises !



★ Mini jeu

Mots-mêlés

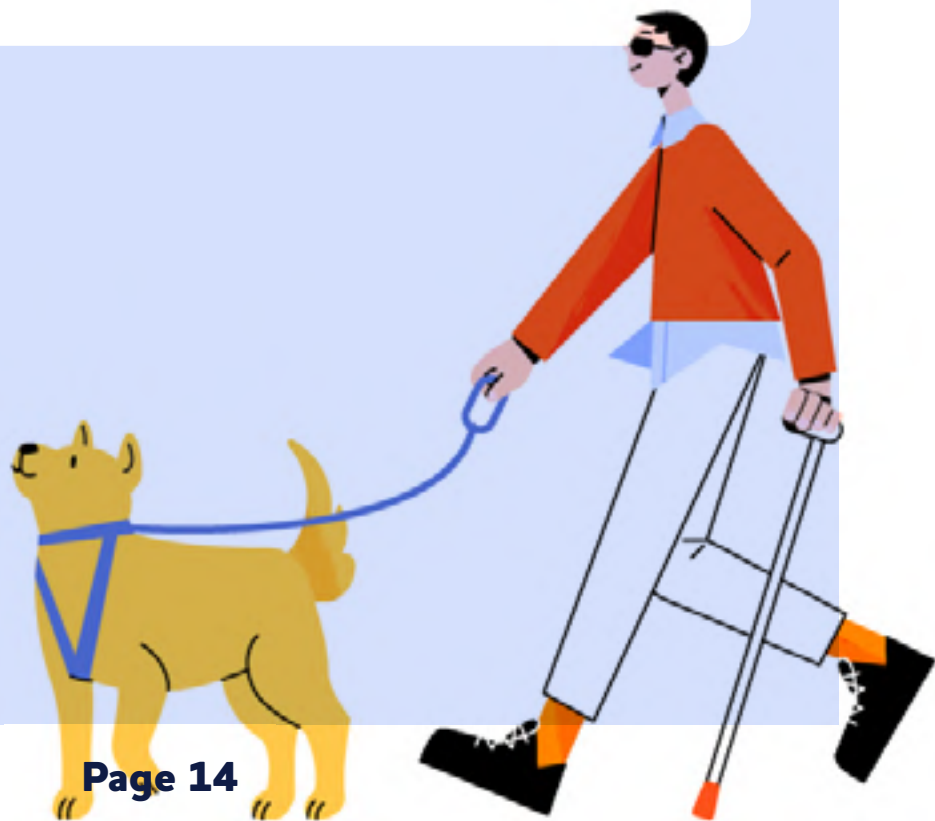
Retrouvez les mots autour de l'inclusion qui se cachent dans la grille.

De 9 à 99 ans : à faire seul ou avec son enfant !

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

Mots à trouver :

- INCLUSION
- HANDICAP
- PARTAGE
- ACCESSIBILITÉ
- DIVERSITÉ
- EQUITABLE



N° 02

Transition Numérique

Un booster d'emploi pour les
Travailleurs Handicapés ?



Accessibilité & Handicap

Focus sur les **nouvelles technologies** destinées à compenser les handicaps



Un monde plus accessible grâce à l'innovation

L'accessibilité est un droit fondamental pour tous les individus, indépendamment de leurs besoins ou de leur handicap. **Les nouvelles technologies ouvrent la voie à des possibilités nouvelles, promouvant une inclusion plus large et équitable** pour tous. Grâce aux progrès constants de la technologie, il est possible de réduire les barrières physiques, sensorielles et cognitives auxquelles sont confrontées les personnes en situation de handicap.

La réalité augmentée (RA) et la réalité virtuelle (RV)

La RA et la RV ont évolué bien au-delà d'être de simples gadgets technologiques, elles révolutionnent la manière dont les personnes en situation de handicap interagissent avec leur environnement. **Les applications de réalité augmentée offrent des informations visuelles et auditives en temps réel**, simplifiant la navigation pour les personnes aveugles ou malvoyantes.

De plus, **la RV est utilisée pour créer des environnements virtuels d'apprentissage et de réadaptation**, permettant aux personnes handicapées de s'entraîner et de développer leurs compétences de manière immersive.



La robotique

La robotique a donné naissance à des prothèses bioniques de plus en plus sophistiquées. **Ces dispositifs peuvent restaurer partiellement ou complètement la mobilité**, offrant ainsi aux personnes amputées une vie active. Les exosquelettes sont également utilisés pour renforcer la force musculaire des personnes souffrant de paralysie partielle, ainsi que pour **aider les travailleurs handicapés à accomplir des tâches physiques exigeantes**.

Les applications et dispositifs d'assistance à la communication

La technologie de reconnaissance vocale, ainsi que les dispositifs de communication assistée par ordinateur, simplifient la communication. **Ces outils permettent aux individus de s'exprimer plus librement**, renforçant ainsi leur indépendance et leur intégration sociale. Parmi ces innovations, on peut citer la synthèse vocale, la reconnaissance vocale, le sous-titrage automatique, et la technologie haptique, entre autres.

L'intelligence artificielle (IA)

L'IA joue un rôle crucial dans l'amélioration de l'accessibilité. Les systèmes de reconnaissance d'objets, de traduction automatique, et de compréhension du langage naturel sont utilisés **pour rendre l'information numérique plus accessible aux personnes aveugles ou malvoyantes**.

De plus, l'IA peut anticiper les besoins des utilisateurs en fonction de leurs habitudes et préférences, améliorant ainsi l'efficacité des dispositifs d'assistance.

Les applications mobiles

Les smartphones sont devenus des outils essentiels pour les personnes handicapées.

Des applications spécialement conçues permettent de lire du texte à voix haute, de décrire l'environnement, d'identifier les couleurs, et bien plus encore.

**

Découvrez des innovations au service du handicap qui ouvrent de nouvelles perspectives pour l'accessibilité et l'inclusion :

Page 38 & 39 !

Top 6

des questions fréquentes posées par les candidats en situation de handicap : notre équipe de recrutement y répond !



Nous répondons à toutes vos questions concernant les thématiques de l'emploi et du handicap.



Question 1 :

Quels sont les secteurs et les types d'entreprises dans lesquels je peux postuler via le cabinet Job in Live ?

Job in Live recrute dans différents secteurs d'activité, notamment les fonctions de support essentielles pour le bon fonctionnement des entreprises, et plus particulièrement dans le domaine de la comptabilité, la finance, l'informatique, le commercial, la vente, la communication et le marketing. De plus, **nous relevons le défi de recruter pour des postes hautement spécialisés** dans les domaines de l'IT et de l'ingénierie.

Nous collaborons avec des entreprises de renom telles que Bureau Veritas, Petit Bateau, Groupe Etam, CGI, Devoteam, Amundi et bien d'autres. **Nos offres d'emploi sont très diversifiées : stage, alternance, CDD, CDI, ainsi que des programmes de formation** notamment par le biais du dispositif POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi).

Question 2 :

Est-ce que le fait de mettre en avant ma RQTH sur mon CV ne sera pas rédhibitoire pour le manager ou le recruteur ?

Mettre en avant votre RQTH sur votre CV peut être un atout !

Privilégiez d'abord la mise en avant de vos compétences et expériences professionnelles. Ensuite, **mentionnez votre RQTH dans le pavé relatif à vos informations personnelles pour faire preuve de transparence**. Si vous avez des aménagements spécifiques nécessaires pour le poste, il peut être judicieux de l'évoquer lors de l'entretien.

Question 3 :

Comment dois-je aborder mes aménagements, mes besoins et mes attentes par rapport à mon handicap ?

Lors du premier entretien avec notre équipe de recrutement, **vous pouvez aborder vos aménagements, besoins, et attentes liées à votre handicap.** Exprimez-les de manière claire, professionnelle et de façon positive ! **Mettez l'accent sur la façon dont ils peuvent faciliter votre performance au poste** sans créer de contraintes majeures pour l'employeur. Soyez ouvert à la discussion et prêt à répondre aux questions du recruteur concernant vos besoins spécifiques. **L'idée est de trouver un équilibre entre vos besoins et les exigences du poste** tout en montrant votre adaptabilité.

Question 4 :

Les offres d'emploi sont-elles ouvertes aux travailleurs handicapés ?

Nos offres d'emploi sont ouvertes à tous les profils et également aux personnes en situation de handicap bénéficiant d'une Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH).

Question 5 :

Est-ce que les entreprises avec lesquelles vous collaborez sont handi-accueillantes ?

Nous travaillons en partenariat avec des entreprises engagées et ouvertes à la diversité et l'inclusion. Elles mettent en place des initiatives visant à accueillir et à soutenir les candidats en situation de handicap, ainsi qu'à maintenir en poste les collaborateurs via des aménagements si nécessaire. **Nous nous efforçons de collaborer avec des employeurs qui sont conscients de ces enjeux.** Vous pouvez vous informer sur les engagements, relatifs à l'emploi et l'intégration des personnes handicapés, de nos entreprises partenaires **sur notre site MissionHandicap.fr.**

Question 6 :

Est-ce que Job in Live propose des coachings ou des conseils pour nous préparons nous préparer aux entretiens ?

Bien sûr ! **Notre équipe de recrutement est entièrement dédiée à vous soutenir et vous accompagner dans votre recherche d'emploi.** En plus de cela, nous offrons des sessions de coachings en amont de nos jobdatings (Mardis des Talents et de l'Inclusion), **et vous avez accès à plus de 100 ressources utiles sur [notre blog](#) pour vous aider** à vous préparer efficacement aux entretiens avec nos entreprises partenaires.

Rencontre avec la Mission Handicap de Devoteam



Entretien avec **Marie JOLY**,
Responsable Diversité et Inclusion chez DEVOTEAM

* *Comment la Mission Handicap chez Devoteam sensibilise-t-elle les collaborateurs à l'importance de l'inclusion et de la diversité ?*

Chez Devoteam, **nous sensibilisons nos collaborateurs par le biais de formations e-learning et en présentiel**, couvrant des thèmes tels que la diversité, le handicap, la lutte contre les discriminations, et le management diversifié. De plus, tous nos recruteurs et HRBP suivent une formation spécifique sur le handicap, et **nous organisons des ateliers, webinaires et des escape games pendant la SEEPH**. Au sein de la filiale Devoteam Digital Impulse, une équipe a instauré l'initiative "Egaliteam" et réalise des podcasts sur la Diversité et l'Inclusion.

* *Comment Devoteam assure l'intégration et l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap ?*

Depuis 2007, nous avons une politique solide de Mission Handicap avec un interlocuteur à temps plein. **Elle couvre le recrutement (CDI, CDD, alternance, stage), le maintien à l'emploi et la sensibilisation des collaborateurs par le biais d'actions de communication ou de formation**. Nous proposons des aménagements de poste, un soutien actif après une période d'arrêt de travail, ainsi que **des avantages tels que des journées d'absence pour soins médicaux, la prise en charge des frais de transport, et le recours à des VTC**.

* *Quels types de programmes de formation et de développement professionnel sont proposés aux collaborateurs en situation de handicap au sein de Devoteam ?*

Nos formations sont adaptées aux besoins spécifiques de chaque collaborateur en situation de handicap et la Mission Handicap peut solliciter des ajustements auprès du responsable de formation. En tant qu'entreprise spécialisée dans les nouvelles technologies, **Devoteam propose des formations techniques en informatique (IT) avec des certifications** pour permettre aux collaborateurs de maintenir leurs compétences à jour et de les faire reconnaître sur le marché. **De plus, si nécessaire, des bilans de compétence sont proposés**.

* *Quels sont les projets futurs et les objectifs visés pour renforcer l'engagement de Devoteam en matière d'inclusion ?*

Le service Diversité & Inclusion de Devoteam continuera de sensibiliser ses collaborateurs et ses managers. Nous maintiendrons notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion en intégrant ces valeurs au coeur de notre culture d'entreprise.

Si les technologies vous passionnent et que vous souhaitez évoluer dans un environnement inspirant, innovant, ultra-connecté, collaboratif et agile, **n'hésitez pas à nous envoyer votre CV à l'adresse suivante : mission.handicap@devoteam.com**



Intelligence Artificielle :

Une opportunité pour les Travailleurs Handicapés ?

L'Intelligence Artificielle (IA) représente un domaine fascinant de la technologie, englobant des machines intelligentes et des algorithmes capables d'effectuer des activités mentales humaines, allant de la planification à la créativité en passant par le raisonnement.

Dans ce vaste domaine, nous distinguons deux types d'IA :

L'intelligence artificielle faible :

Conçue pour accomplir une tâche spécifique sans procéder à un raisonnement complexe, **tels que les chatbots ou encore les assistants intelligents** (Siri, Alexa, Cortana, Google Search).

L'intelligence artificielle forte :

Capable d'agir comme un humain en effectuant un raisonnement très similaire, **comme les systèmes de recommandation avancés** (exemple avec la voiture autonome). Elle peut gérer plusieurs tâches simultanément.



L'IA a un impact significatif sur l'inclusion des travailleurs handicapés. **Elle contribue à créer un environnement plus accessible et inclusif** en aidant les personnes en situation de handicap de plusieurs manières.

Adaptation de l'environnement du travail

L'IA peut transformer l'environnement de travail pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs handicapés, par exemple, en utilisant des applications de lecture vocale comme celles développées par Google.

De plus, **les logiciels de reconnaissance d'images facilitent l'interaction avec des documents pour les personnes malvoyantes.** Ces innovations améliorent considérablement la qualité de vie des travailleurs handicapés, tout comme les systèmes de traduction automatique et les synthétiseurs vocaux qui favorisent la communication.

L'accessibilité en matière de déplacement

L'Intelligence Artificielle peut également servir d'outil de navigation pour les travailleurs handicapés en fournissant des descriptions audio en 3D de leur environnement, ce qui facilite grandement leurs déplacements.

Automatisation des tâches et aide à la prise de décision

L'IA permet d'automatiser les tâches routinières, libérant ainsi du temps pour des activités plus complexes.

Elle peut jouer un rôle crucial dans la prise de décision en analysant des données et en fournissant des recommandations basées sur des modèles.



Pour maximiser les avantages de l'IA pour les travailleurs handicapés, une sensibilisation accrue à l'inclusion et à la diversité sur le lieu de travail est essentielle. **Il est crucial que l'IA soit conçue dès le départ de manière inclusive pour prendre en compte une variété de besoins et de handicaps**, y compris les handicaps invisibles, tels que les troubles neurologiques ou de santé mentale.

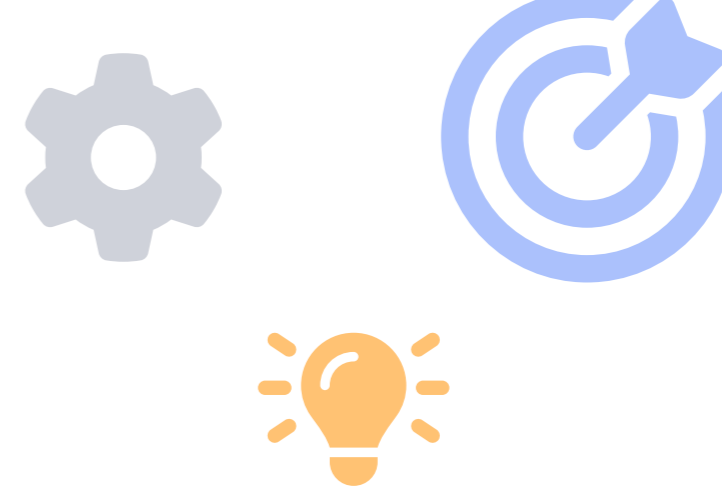
En France, environ 12 millions de personnes vivent avec des handicaps invisibles, nécessitant une sensibilisation collective pour surmonter les obstacles auxquels elles sont confrontées, similaires à ceux des personnes ayant un handicap visible.



L'IA ouvre des perspectives passionnantes pour favoriser l'inclusion des travailleurs handicapés, mais son potentiel ne peut être pleinement réalisé que par un engagement continu en faveur de l'accessibilité et de l'équité. **En investissant dans des solutions inclusives et en collaborant, nous pouvons transformer l'IA** en une force motrice de l'inclusion et de l'accessibilité sur le lieu de travail.

Le numérique au service du développement des compétences

pour offrir les mêmes opportunités à toutes et tous.



Dans un monde de plus en plus numérisé, le développement des compétences est essentiel pour garantir l'égalité d'opportunités pour chacun. Les technologies facilitent l'accès à l'éducation, à la formation, et à de nombreuses opportunités professionnelles.

L'accès à l'éducation

Le numérique a révolutionné l'accès à l'éducation, permettant aux individus d'accéder à une variété de ressources éducatives en ligne. Les cours en ligne, les tutoriels vidéo, les plateformes d'apprentissage virtuelles, et les bibliothèques numériques offrent des possibilités d'apprentissage flexibles et accessibles.

Que vous soyez étudiant, professionnel en reconversion, ou simplement curieux d'apprendre, le numérique vous donne la chance d'acquérir de nouvelles compétences, partout dans le monde.

L'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle n'a jamais été aussi accessible grâce au numérique. Les entreprises, les organismes et Internet proposent des formations en

ligne, parfois gratuites, pour améliorer ses compétences. Les cours en ligne permettent de réviser ses connaissances et d'acquérir de nouvelles compétences.

De plus, cette nouvelle accessibilité offre une multitude d'opportunités professionnelles, notamment le travail à distance ou le freelance. Le numérique offre une flexibilité et une diversité dans le monde du travail qui n'existaient pas auparavant.

Un recrutement plus efficace et équitable

Le numérique a profondément transformé le processus de recrutement, offrant des avantages tant pour les employeurs que pour les candidats. Les jobboards, les réseaux sociaux, et les logiciels de recrutement (ATS) permettent aux employeurs de trouver plus rapidement des candidats qualifiés. Les entretiens vidéo, les tests en

ligne, et la gamification du recrutement sont autant d'outils qui permettent aux employeurs de mieux évaluer les compétences des candidats.

Les candidats, de leur côté, ont un accès plus large aux offres d'emploi et peuvent postuler plus facilement. Les outils de recherche d'emploi en ligne leur permettent de créer des profils professionnels complets, mettant en avant leurs compétences et leurs expériences.

L'inclusion des travailleurs handicapés

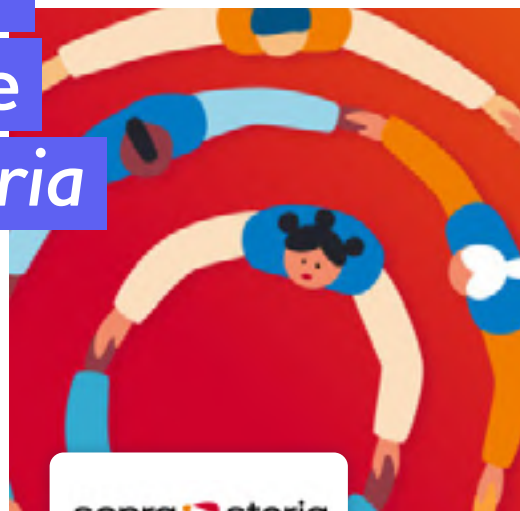
Le numérique joue un rôle crucial dans l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Les technologies d'assistance, telles que les claviers tactiles et les logiciels de reconnaissance vocale, permettent aux individus ayant des déficiences visuelles, motrices ou cognitives d'accéder à l'emploi.

De plus, le télétravail offre aux personnes en situation de handicap une plus grande flexibilité dans leur vie professionnelle. Ils peuvent travailler à partir de chez eux avec des aménagements adaptés à leurs besoins.



Le numérique, un vecteur d'innovation au service de l'inclusion chez *Sopra Steria*

Sopra Steria l'un des leaders européens dans les domaines du conseil, des services numériques et de l'édition de logiciels, **se distingue par son engagement résolu envers l'inclusion et la diversité.**



La Mission Handicap du groupe

L'engagement de Sopra Steria envers l'inclusion et la diversité se concrétise à travers sa Mission Handicap. Leur nouvel accord handicap 2021-2023 met l'accent sur : le recrutement, la formation et la sensibilisation, le maintien dans l'emploi, le développement de la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté, ainsi que le soutien aux projets technologiques innovants. **Depuis 2012, en France, Sopra Steria a conclu quatre accords handicap, impactant plus de 20 000 de ses collaborateurs.** Grâce à cet accord et ses 50 référents handicap le groupe a pu apporter son soutien à plus de 550 salariés en situation de handicap.

Des initiatives numériques au service de l'inclusion

Sopra Steria croit au pouvoir du numérique pour favoriser l'inclusion et organise tous les deux ans les Innovations Awards, encourageant les collaborateurs à développer des solutions technologiques créatives et innovantes en réponse aux enjeux tant commerciaux que sociétaux. **L'entreprise agit en faveur d'une société numérique accessible à tous, grâce à des actions concrètes** autour du recrutement, de l'adaptation de poste, de la formation et de la sensibilisation pour favoriser l'insertion professionnelle.

Des engagements durables pour une société inclusive

En utilisant le numérique pour créer une société plus inclusive, Sopra Steria poursuit sa quête d'un avenir positif pour tous. Dans le cadre de son accord handicap 2021-2023, le groupe prévoit 132 recrutements supplémentaires. **Sopra Steria s'engage également activement auprès des étudiants en situation de handicap, à travers des initiatives telles que le HandiDays,** un salon virtuel de recrutement dédié aux étudiants et jeunes diplômés en situation de handicap, favorisant la rencontre entre candidats et recruteurs du groupe. **De plus, grâce à leur programme Handi'Tutorat, basé sur le principe "Les jeunes aident les jeunes", la Mission Handicap mobilise et forme des étudiants en ingénierie** pour offrir un soutien scolaire personnalisé à des lycéens en situation de handicap. **L'objectif est d'inspirer et d'accompagner les jeunes en situation de handicap dans leurs parcours.**

Le groupe place l'inclusion et le handicap au cœur de ses préoccupations, **montrant que cet engagement peut transformer positivement toute l'organisation.**

Pour en savoir plus : <https://jobs.soprasteria.com/>



La transition numérique

contribue-t-elle à **briser les stéréotypes**
autour du handicap ?



La transition numérique bouscule la société et redéfinit notre approche du handicap. Au cœur de cette révolution technologique, l'intégration croissante des nouvelles technologies efface progressivement les stéréotypes associés au handicap, ouvrant ainsi la voie à une inclusion plus large.

traduction en temps réel et la synthèse vocale, les individus peuvent maintenant participer activement à la société.

Cette accessibilité accrue réduit l'exclusion entre les individus, contribuant à démanteler les stéréotypes.

Sensibilisation et communication numérique : un nouveau regard sur le handicap

A travers cette transformation, le numérique éclaire les opportunités d'intégration, transforme les perspectives et modifie la réalité des personnes en situation de handicap.

La révolution numérique a profondément remodelé les actions de sensibilisation et la communication autour du handicap.

Le numérique comme moteur d'inclusion : briser les barrières et les stéréotypes

Le numérique a transformé l'accessibilité en supprimant les barrières qui ont longtemps exclu les personnes en situation de handicap. **Les nouvelles technologies permettent de créer des environnements virtuels et physiques plus accessibles,** adaptés aux besoins de chacun. Grâce aux réseaux sociaux, aux applications et aux technologies d'adaptation comme la

Les campagnes en ligne, les vidéos éducatives, les articles et les réseaux sociaux se sont érigés en des outils puissants pour éduquer et démystifier les stéréotypes. **Ces ressources ouvrent la voie à un changement d'attitude et de mentalité.**

De plus, les innovations technologiques dans le domaine de la communication offrent des opportunités innovantes pour interagir, dépassant ainsi les barrières traditionnelles et **contribuant à dépasser les stéréotypes associés aux déficiences de communication.**

Une visibilité élargie sur la diversité

Le numérique offre aux personnes en situation de handicap une nouvelle visibilité.

Les réseaux sociaux, les blogs et les médias leur permettent de partager leurs histoires et de façonner les perceptions.

Cette visibilité déconstruit les stéréotypes en exposant la diversité des talents, des intérêts et des contributions des personnes en situation de handicap dans différents domaines.

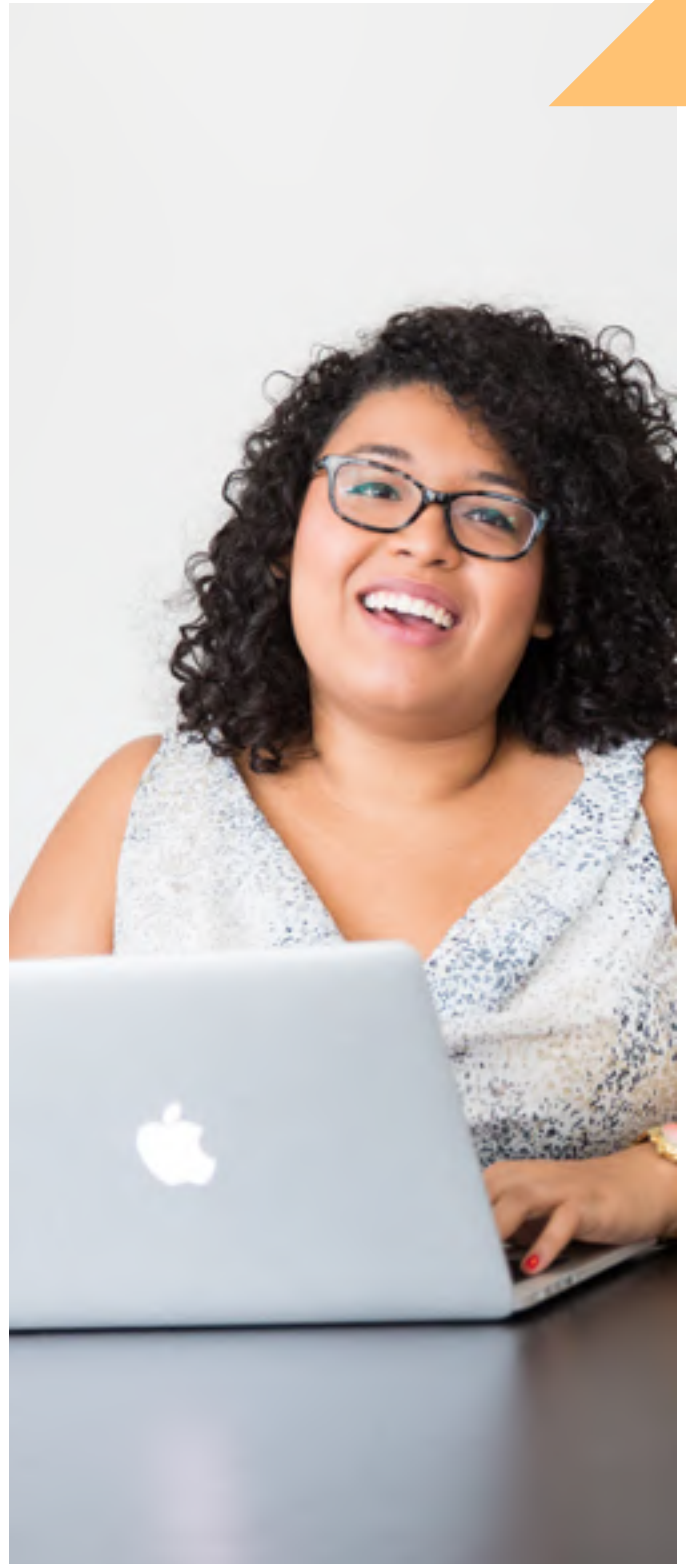
L'émergence d'une société inclusive grâce à la transition numérique

La transition numérique se révèle être une puissante force de déconstruction des stéréotypes liés au handicap.

Elle ouvre de nouvelles perspectives pour repenser les préjugés et les idées préconçues.

Grâce à cette transformation, une opportunité émerge : **celle de construire une société inclusive, où la diversité est célébrée et où les compétences de chaque individu sont reconnues** au-delà des limites imposées par les stéréotypes.

La transition numérique révèle un chemin vers un monde plus équitable, où les différences sont des atouts essentiels.



N° 03

Inclusion Numérique

Quels enjeux pour les entreprises ?



Emploi & Handicap

Quelle situation en 2023 ?



Le monde de l'entreprise est une représentation fidèle de la société, on s'attend donc à ce qu'il impulse les grands changements. Mais qu'en est-il de la situation des travailleurs handicapés sur le marché du travail ?

Handicap & travail : quelques fondamentaux

La notion de handicap renvoie donc à l'inadéquation entre une personne et son environnement. Le handicap est pluriel mais peut se scinder en deux catégories : les handicaps visibles et les handicaps invisibles. Si les handicaps visibles sont les plus connus, ils ne sont qu'une minorité quand les handicaps invisibles représentent 80% du total.

Handicap : une situation imparfaite mais qui s'améliore sur le marché du travail

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois supérieur à la moyenne nationale. Toutefois, la conjoncture s'améliore : le

taux de chômage a poursuivi sa baisse en 2022 pour atteindre 12% contre 7% pour l'ensemble de la population ; son niveau le plus bas depuis 2008⁽¹⁾. La progression des résultats en termes d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi est un autre marqueur d'amélioration. Au total, 27,8 millions de personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans) ont une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.⁽²⁾

Une enquête de l'Ifop, de 2022, pour l'Agefiph, rapporte que **64% des entreprises interrogées estiment que les difficultés actuelles de recrutement pourraient les inciter à embaucher des travailleurs en situation de handicap, dont 30% très certainement**⁽³⁾

Projet de loi « Plein Emploi », quelles mesures pour le handicap ?

Le gouvernement vise à réduire le taux de chômage actuel de 7% à 5% d'ici à 2027 grâce à une vaste réforme du système d'accompagnement vers l'emploi. Cette réforme est prévue par le projet de loi « pour une nouvelle société du travail et de l'emploi » dit « Plein Emploi ».



SOURCES :

1. « Marché de l'emploi des personnes handicapées en 2022 » par l'agefiph (2023)
2. Etude « Travail, Santé et Handicap » par l'INSEE (2023)
3. Enquête de l'Ifop « Les usages des Français sur Internet » réalisée par l'agefiph (2022)

L'accessibilité numérique :

Une **opportunité économique** et **sociale** soumise à des défis pour les entreprises.

Dans un monde de plus en plus digital, l'accessibilité numérique est devenue un enjeu majeur. Elle vise à permettre à tous les individus, quelle que soit leur situation ou leurs capacités, d'accéder et d'utiliser des interfaces utilisateur et des contenus web de manière équitable.

Qu'est-ce que l'accessibilité numérique ?

L'accessibilité numérique consiste à concevoir, développer et maintenir des sites web, applications, documents et autres contenus numériques **de manière qu'ils soient accessibles à tous les utilisateurs au regard des différents handicaps et déficiences.**

Cela inclut, par exemple, les personnes sourdes ou malentendantes, les personnes malvoyantes ou non-voyantes, les personnes âgées, les personnes à mobilité réduite et les utilisateurs avec des dispositifs d'assistance.

L'accessibilité numérique comme atout de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Intégrer l'accessibilité numérique dans la stratégie RSE d'une entreprise **permet de montrer un véritable engagement envers l'inclusion et de dépasser cette notion d'obligation légale.** Aujourd'hui,

l'accessibilité numérique est encore trop souvent vécue comme une contrainte.

Chaque entreprise doit se préoccuper **dès la phase de conception des contenus numériques de les rendre accessibles** et utilisables par tous.

Cependant, la mise en place de telles pratiques au sein d'une entreprise n'est pas facile, car l'obstacle ne se limite pas seulement à des problèmes technologiques. En effet, **l'accessibilité doit provenir d'une prise de conscience et être considérée bien plus en amont.** Elle pourra s'intégrer de manière systématique au sein des prises de décision et des conceptions au sein de l'entreprise.



Une opportunité soumise à de nombreux défis à relever

Malgré ses avantages, l'accessibilité rencontre aujourd'hui des difficultés pour intégrer les process des entreprises et ne s'impose pas encore comme une norme. Si des législations et réglementations imposent de rendre les contenus numériques accessibles, **les contenus sont encore, en général, insuffisamment adaptés à tous.**

Les normes d'accessibilité peuvent varier selon les pays, ce qui peut créer des défis pour les entreprises présentes à l'échelle internationale. Se conformer à ces différentes réglementations tout en assurant une expérience utilisateur cohérente pour tous, peut s'avérer être un véritable casse-tête.

Un autre défi réside dans le manque de sensibilisation et de formations des équipes. **Les développeurs, les chefs de projets et les designers doivent être formés pour intégrer les principes d'accessibilités dès les phases de conception.**

Sans cette prise de conscience, les initiatives d'accessibilité se limiteront à de simples correctifs à posteriori, ce qui est souvent inefficace et coûteux.

**

L'accessibilité numérique s'impose comme une exigence éthique fondamentale et un levier de compétitivité pour les entreprises conscientes de leur rôle sociétal.

En tant qu'outil RSE, elle permet de créer des produits et des services inclusifs.

Pour répondre à ces enjeux liés à l'accessibilité, **les entreprises doivent adopter une approche proactive en investissant dans la formation de leurs équipes**, en suivant les meilleures pratiques et en plaçant l'inclusion au cœur de leur stratégie.

Pour aller plus loin :

- La version officielle du référentiel RGAA : <https://accessibilite.numerique.gouv.fr/>
- Un outil d'audit en ligne : <https://ara.numerique.gouv.fr/>



Les 8 points essentiels

pour rendre son site accessible aux personnes en situation de handicap.

1. Se former aux enjeux d'inclusion

Avant de se lancer dans la conception ou la refonte d'un site web, **il est important de former les équipes aux enjeux de l'accessibilité numérique.** Comprendre les bonnes pratiques et les normes d'accessibilité est le point de départ pour rendre son site intuitif et lisible.

2. Utiliser un outil de conception web attentif à l'accessibilité

Choisir un outil de conception web qui intègre nativement des fonctionnalités d'accessibilité peut grandement faciliter le processus. **Certains CMS et Frameworks proposent des modèles ou des plugins conçus pour garantir une meilleure accessibilité.** Cependant, il est essentiel que les développeurs se forment sur les normes et les bonnes pratiques d'accessibilité pour s'assurer que leur code respecte les exigences en matière d'accessibilité.

3. Créer un design contrasté

Un bon contraste entre les couleurs utilisées sur le site est essentiel pour permettre aux personnes malvoyantes ou ayant des problèmes de vision de naviguer aisément. **Veiller à choisir des combinaisons de couleurs bien différenciées pour le texte et l'arrière-plan** est donc primordial.

4. Penser à la présence d'alternatives textuelles

L'ajout d'alternatives textuelles pour les images et autres éléments visuels est capital pour les personnes utilisant des lecteurs d'écran. Ces descriptions doivent être concises, précises et transmettre les informations essentielles des images.

5. Décrire tous les champs de son site

Pour les formulaires et les champs interactifs, **inclure des étiquettes explicites et des instructions claires** est impératif pour la faciliter la compréhension par les utilisateurs, en particulier ceux qui dépendent de technologies d'assistance.



6. Assurer la possibilité de naviguer via un clavier

Assurez-vous que tous les éléments garantissent une expérience utilisateur optimale, quelle que soit la plateforme utilisée, et puissent aider les personnes en situation de handicap à naviguer plus facilement.

7. Proposer une interface responsive

Un site web doit être conçu pour s'adapter à différents types d'appareils et de tailles d'écran. **Une interface responsive garantit une expérience utilisateur optimale,** quelle que soit la plateforme utilisée, il assure également aux personnes en situation de handicap une navigation simplifiée.

8. Faire tester son site

Une fois le site conçu, **il est important de le soumettre à des tests effectués par des personnes en situation de handicap.** Leurs retours et commentaires permettront d'identifier d'éventuels problèmes d'accessibilité et de les corriger avant le lancement final.

En conclusion, rendre son site accessible aux personnes en situation de handicap est une démarche fondamentale pour promouvoir l'inclusion numérique. En appliquant ces 8 points essentiels, vous contribuerez à offrir une expérience utilisateur équitable et satisfaisante pour tous, consolidant ainsi l'accessibilité de votre site web.



La boîte à outils

de Manon Apostin Beaucheix,
Graphiste & UI Designer chez Job In Live

- **Site Contrast Finder** : vérifiez le contraste des couleurs pour améliorer la lisibilité de votre site internet.
- **Plug In WP One Click Accessibility** : simplifiez la configuration des paramètres d'accessibilité sur WordPress.
- **Ressources.gouv** : explorez les références et conseils du gouvernement français pour renforcer l'accessibilité numérique.
- **Accessibility Checker** : auditez votre site en ligne et améliorez son niveau d'accessibilité.

Le digital pour les publics fragilisés :

Opportunité ou facteur d'exclusion supplémentaire ?

Le numérique joue un rôle de plus en plus important dans notre société, devenant indispensable dans presque toutes les sphères de notre vie professionnelle et personnelle.

Cette évolution signifie que **l'inclusion numérique concerne désormais un large public** et ne se limite plus seulement aux personnes âgées ou en situation de handicap. Cependant, malgré les avantages du digital, son impact sur les publics fragilisés suscite des questions essentielles. **Se demander si ce support est une opportunité ou une source d'exclusion permettrait de construire une société plus inclusive.**

Digital et inclusion numérique : une nécessité pour tous les publics

Pour les publics fragilisés, le digital peut être une véritable opportunité en offrant un accès facilité à une multitude d'informations. Grâce à Internet, nous pouvons accéder plus facilement aux services publics, aux offres d'emploi, aux programmes d'aide sociale, aux ressources médicales, etc. **De plus, les réseaux sociaux et les plateformes en ligne permettent de rester connectés, maintenir des relations sociales, de rejoindre des communautés d'entraide et de partager des expériences, contribuant ainsi à réduire l'isolement social.**

La simplification des démarches administratives est un autre avantage du

digital pour les publics fragilisés. **En leur permettant d'effectuer des démarches en ligne, il évite les déplacements et les temps d'attente, ce qui peut être particulièrement bénéfique pour ceux ayant des contraintes de mobilité.**

Les obstacles à surmonter pour une inclusion numérique équitable

Le digital peut devenir un facteur d'exclusion supplémentaire en raison de la fracture numérique, causée par des problèmes géographiques, de coûts élevés ou de l'absence de compétences numériques. Ces obstacles peuvent priver ces populations vulnérables des opportunités offertes par le numérique. De plus la complexité



technologique constitue un obstacle, notamment pour les personnes âgées ou en situation de handicap, les exposant ainsi à un risque d'exclusion numérique. **Par ailleurs, la vulnérabilité en ligne est une préoccupation majeure.** Les publics fragilisés peuvent être davantage victimes de fraudes en ligne, de cyberattaques ou d'abus, à cause d'un manque de sensibilisation aux risques numériques.

Quelles solutions pour une inclusion numérique ?

Pour construire une société plus inclusive, **il est impératif de mettre en place des mesures favorisant une inclusion numérique équitable et durable.** Cela passe par la mise en place d'un accès abordable au numérique

et l'accès aux formations visant à développer les compétences numériques des publics fragilisés. **Simplifier la technologie et la rendre plus intuitive est également essentiel pour faciliter son utilisation.** Enfin, sensibiliser les publics fragilisés aux risques en ligne et leur fournir des conseils pour se protéger est indispensable afin qu'ils puissent naviguer en toute sécurité.

L'inclusion numérique est un enjeu majeur pour garantir l'accès aux droits et aux services pour tous. En surmontant les obstacles liés à la fracture numérique, le digital peut devenir une véritable opportunité pour les publics fragilisés en contribuant à réduire les inégalités et à renforcer la cohésion sociale.

Handicap & travail

10 outils pour favoriser l'inclusion via le numérique



L'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail est un enjeu majeur de société.

Cet article présente 10 outils innovants découverts lors du concours du Handitech Trophy, qui permettent aux entreprises de soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap grâce aux technologies numériques.

Le Messageur

Le Messageur est une start-up engagée au profit des personnes malentendantes et sourdes. Leur mission est de rendre la communication accessible. Ils offrent des solutions pour la visioconférence et l'aménagement du poste de travail, ainsi que des formations et des sensibilisations sur le handicap auditif.

gOtaf

gOtaf est une plateforme audio inclusive pour l'emploi. Les candidats postulent en utilisant leur voix. Grâce à des offres d'emploi en méthode FALC (Facile à Lire et à Comprendre), le processus de candidature est plus accessible et la communication entre les candidats et les employeurs plus facile.

Asperteam

Asperteam est une entreprise sociale et solidaire, pionnière dans l'accès et le maintien en emploi des personnes autistes en entreprise. Leur accompagnement innovant est adapté aux besoins spécifiques de chaque personne. Leurs coachs, certifiés ICF ou SF coach, sont expérimentés en job coaching pour les personnes ayant de l'autisme.

WeSiReport

WeSiReport est un outil novateur pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire. Conçu avec des professionnels et utilisateurs handicapés, il détecte et interprète les signaux faibles pour des actions préventives, évitant les ruptures et améliorant le parcours des salariés.

Avencod

Avencod propose aux entreprises des services de développement informatique et de tests d'applications informatiques en intégrant les compétences uniques de la neurodiversité, notamment de la

communauté autiste à haut potentiel et/ou porteur du syndrome d'Asperger, dans le domaine numérique. Cette approche répond aux besoins en compétences tout en favorisant inclusion et diversité au sein des métiers du numérique.

Actifs DV

ActifsDV accompagne les déficients visuels dans leurs parcours professionnels et de formation. L'objectif est d'informer et de sensibiliser l'écosystème de l'emploi et du handicap, tout en valorisant les talents et en luttant contre les stéréotypes. L'accessibilité des sites et logiciels métiers est un axe majeur de leur plaidoyer pour plus d'inclusion dans le monde du travail.

Sam.i

Sam.i est une plateforme digitale innovante qui facilite le retour et le maintien dans l'emploi. En unissant les services de santé au travail, elle coordonne les expertises et partage les informations pour assurer un retour réussi. Conçue par Tech4Work, Sam.i met le salarié au cœur du processus, lui permettant de créer et de suivre son parcours en temps réel.

Polux

La lampe Polux révolutionne l'éclairage de bureau avec sa technologie basse vision intelligente. Elle s'ajuste automatiquement pour optimiser la luminosité selon vos besoins. Conçue pour les malvoyants et tous ceux qui ont besoin d'un éclairage optimal, cette lampe inclusive préserve votre santé visuelle au quotidien.

Informatruck


Informa'truck réinvente le dépannage informatique avec son réseau de camions-ateliers. Les techniciens, porteurs de handicaps, réparent les appareils électroniques et informatiques, réduisant ainsi la fracture numérique. Cette entreprise offre des solutions de réparation, combinant solidarité, expertise technique et respect de l'environnement.

RecovR

RecovR révolutionne la sensibilisation en offrant une expérience immersive pour comprendre les discriminations. Cette approche permet à vos équipes d'expérimenter des situations réelles en douceur. Ce jeu vidéo innovant catalyse la diversité et l'inclusion en aidant à briser les stéréotypes.

Recrutement

quelles sont **les attentes des candidats en 2023 ?**
Comment les entreprises peuvent-elles y répondre ?



En 2023, le marché du travail connaît une période de turbulence marquée par la pénurie de compétences, la grande démission et le quiet quitting (ou la démission silencieuse).

Face à ces défis, les candidats recherchent des opportunités alignées sur leurs aspirations professionnelles et personnelles. Les entreprises prennent conscience de ces évolutions et adaptent leurs stratégies de recrutement pour attirer et retenir les meilleurs talents.

L'équilibre vie professionnelle et personnelle en tête des préoccupations

Lors de la crise sanitaire, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle a été profondément impacté, et reste un élément déterminant pour les salariés actifs ainsi que pour les candidats en quête d'emploi.

Selon un rapport de FlexJobs, en 2023, **82% des candidats considèrent la flexibilité comme un critère décisif** dans leur recherche d'emploi.

Parmi les aspects plébiscités figurent le télétravail ou le travail hybride, les horaires flexibles et la conciliation vie professionnelle - vie personnelle, **autant de préoccupations majeures pour les candidats.**

La quête de sens et d'impact

Diverses études menées par Deloitte et Audencia en partenariat avec Jobs that make sense, soulignent que la **quête de sens au travail interpelle universellement les individus.**

Pour 71% des candidats, « l'intérêt pour la mission » est le critère déterminant dans leur choix d'emploi actuel. **De plus, l'impact positif sur la société et/ou la planète est également un critère déterminant pour 54% d'entre eux.**

Ces résultats reflètent la volonté des candidats de trouver un emploi stimulant à impact positif.

Les entreprises repensent donc leurs stratégies pour mettre en avant leur mission et leur contribution sociétale, attirant ainsi des candidats engagés.

La culture d'entreprise : un facteur distinctif essentiel

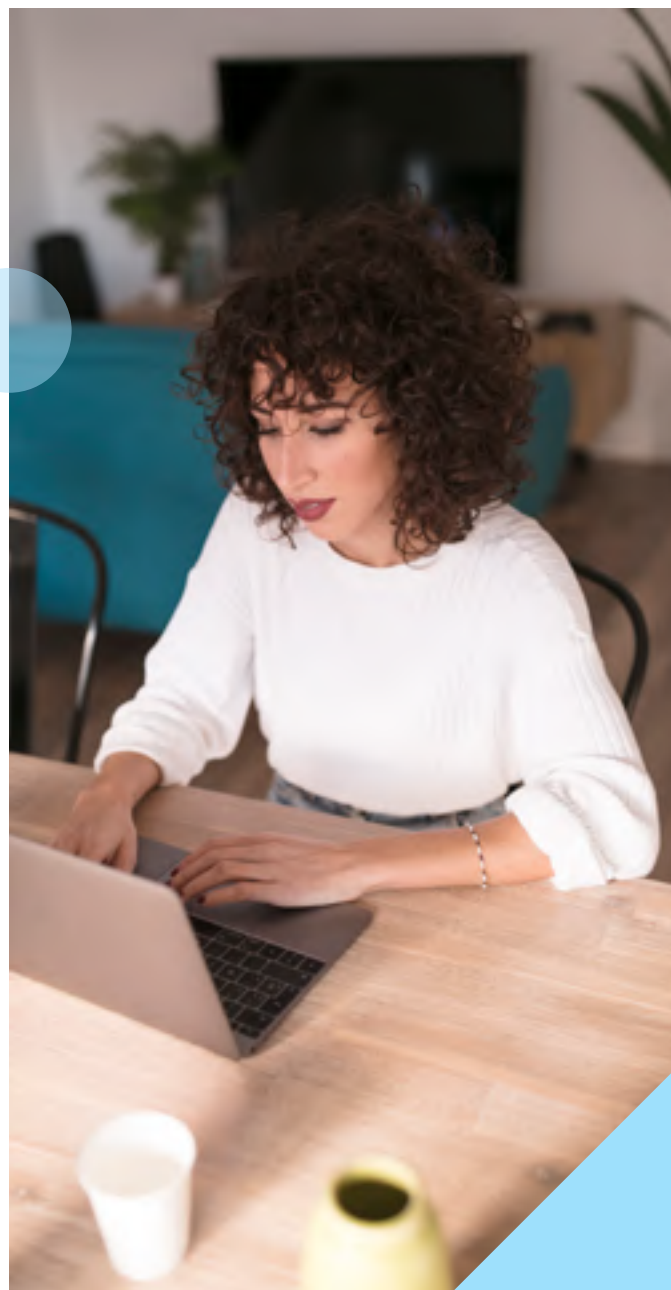
En 2023, la culture d'entreprise s'élève au rang de facteur distinctif essentiel pour attirer les candidats. Selon une étude réalisée par Hello Work, pas moins de 83% des candidats sont sensibles à la culture d'entreprise. **Ils aspirent à rejoindre des entreprises dont la culture et les valeurs s'alignent avec les leurs.** Les candidats recherchent des environnements de travail positifs, inclusifs et propices à leur développement personnel. **Ainsi, les entreprises doivent adopter une communication transparente** sur leur culture d'entreprise pour attirer les candidats qui partagent ces valeurs.

Le salaire et les avantages sociaux

Le salaire demeure un facteur déterminant pour les candidats. Les entreprises doivent maintenir leur compétitivité sur le plan salarial afin de prévenir le turnover (taux de renouvellement du personnel d'une entreprise). **Toutefois, au-delà du salaire, ce sont les avantages sociaux qui jouent un rôle clé dans la satisfaction des salariés** ainsi que dans le choix d'employeur. Selon une étude menée par Alight, les entreprises françaises éprouvent des difficultés à appréhender les besoins réels de leurs collaborateurs. **C'est pourquoi elles doivent s'attacher à proposer des avantages sociaux personnalisés et attractifs,** une approche qui favorise la fidélisation des collaborateurs.

**

L'évolution des attentes des candidats en 2023 **pousse les entreprises à repenser leurs stratégies pour répondre à ces nouveaux impératifs.** En adaptant leur offre en termes d'équilibre vie pro-vie perso, de sens au travail, de culture d'entreprise, de salaire et d'avantages sociaux, **les entreprises peuvent se positionner avantageusement pour attirer et retenir les talents** les plus qualifiés sur un marché du travail en constante évolution.



Enquête RH

Découvrez les **tendances**
de cette fin d'année



Dans un monde professionnel en perpétuelle évolution, les pratiques de recrutement s'adaptent aux besoins changeants des entreprises et des candidats.

Une enquête récente menée par **Job in Live** a **identifié les tendances majeures à venir dans ce domaine.**

De l'utilisation des nouvelles technologies au renforcement de la diversité sur le marché du travail, **cette enquête couvre divers sujets.**

Les résultats fournissent un aperçu précieux des nouvelles pratiques et défis auxquels font face les recruteurs, **en mettant en avant l'efficacité des outils de recrutement actuels.**

Consultez notre **dossier complet**



Chiffres clés, analyses et pistes d'actions pour optimiser vos recrutements : plongez au cœur des projections du second semestre.

5 typologies recherchées :

1. Fonctions **Commerciales**
2. Fonctions **IT / Ingénierie / Télécom**
3. Fonctions **RH / Formations**
4. Fonctions **Marketing / Communication**
5. Fonctions **Administratives**

Pour 78%

des répondants, le **recrutement inclusif est une priorité** du moment.

Top 3 des outils phares :

- ▶ Les **réseaux sociaux** (84%)
- ▶ Les **sites emploi généralistes payants** (84%)
- ▶ Les **sites carrières** (71%)

3 pratiques plebiscitées :

-  **Jobdatings d'écoles**
-  **Forums emploi**
-  **Base de CV**

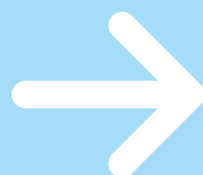
76%

des recruteurs **utilisent la visio** comme format d'entretien.

N° 04

Handitech Trophy 2023

Un puissant moteur d'inclusion !



#HTT2023

Présentation de la 7ème édition du Handitech Trophy

7 années consacrées à promouvoir l'innovation au service de l'inclusion

Depuis 2017, le Handitech Trophy réunit les acteurs de la tech' et de l'inclusion pour récompenser des porteurs de projets destinés à compenser le handicap.

Chaque année, ils sont plus de 200 entrepreneurs à tenter leur chance, soutenus par tout l'écosystème se mobilisant autour du concours (grandes entreprises, associations, acteurs publics, incubateurs, médias, écoles...).

L'édition 2023 met une fois de plus en lumière les projets innovants sur différentes thématiques : la santé, la mobilité, le sport, l'innovation digitale, l'éducation, les aidants et l'emploi.

La phase de sélection : 201 projets en lice

En juin, 139 membres du jury se sont réunis pour déterminer les grands finalistes de cette 7ème édition. Le 1er juin, une première phase d'évaluation en ligne a permis d'initier la notation des projets présentés. Un deuxième jury, les lundi 26 et mardi 27 juin, a rencontré 34 entrepreneurs encore en lice au Comptoir Bpifrance, pour déterminer les 15 finalistes.



Chiffres clés

201
projets
déposés

139
membres
du jury

62
partenaires
mobilisés

&

13
sponsors
engagés

15
finalistes
désignés

7774
votes
engrangés

11
trophées
décernés

à

8
lauréats
innovants

Le Handipitch : 15 finalistes

Le 19 septembre 2023, nous avons donné rendez-vous aux 15 finalistes encore en lice, chez Bpifrance à Paris. Lors de cette rencontre, les porteurs de projets ont réalisé l'exercice du #pitch! Ils ont chacun enregistré une courte vidéo destinée à convaincre les partenaires et le public pour les votes, puis ils sont montés sur scène devant l'ensemble des partenaires et en direct sur nos réseaux.

La remise des prix : 8 lauréats prometteurs récompensés

Les votes en ligne des collaborateurs des entreprises sponsors, de Bpifrance et du grand Public, ont déterminé 8 projets lauréats de cette 7e édition.

Le lundi 20 novembre, en présence de Fadila KHATTABI, Ministre déléguée auprès du ministre des Solidarités et des Familles, chargée des Personnes handicapées, le Handitech Trophy a remis 6 trophées aux lauréats 2023 : Parcours et dispositifs de santé, Mobilité pour tous, Emploi, Sport : Jop 2024, Education et aidants, Innovation digitale.

3 parcours ont eux aussi été mis en lumière avec les prix Entrepreneuses, Étudiants et Chercheurs.

Le grand public et les salariés de Bpifrance ont également eu l'opportunité de choisir leur projet Coup de Cœur.

Avec le soutien des ministères



Zoom sur les lauréats 2023

Découvrez un petit aperçu de nos 8 lauréats récompensés.
Vous souhaitez en savoir + ? Découvrez leurs interviews : [page 51](#) !

Parcours & dispositifs de santé

Coup de cœur Bpifrance

OTO

Fauteuil adapté aux besoins des personnes avec des troubles du spectre de l'autisme.

Prix soutenu par RANDSTAD DIGITAL

Coup de cœur du public

HAPAULO

Hapaulo est une plateforme de baby-sitting et d'accompagnement à domicile pour les enfants atypiques.

Mobilité pour tous

ORTHOPUS

Gamme d'assistants robotiques à la mobilité des bras, personnalisables et à prix abordables.

Prix soutenu par SNCF RÉSEAU

Sport : JOP 2024

KUNTO

Application de sport et nutrition inclusive, une solution dédiée aux personnes en situation de handicap ou souffrant de pathologies spécifiques.

Prix soutenu par CGI

Emploi

SOLATYPIC

Agence de développement web, agréée Entreprise Adaptée pour offrir à des développeurs atypique des opportunités professionnelles uniques.

Prix soutenu par APEC

Prix spécial entrepreneuses

MY MOONY

Ceinture connectée, chauffante et massante qui permet de soulager les douleurs chroniques (endométriose, douleurs lombaires et digestives).

Prix soutenu par EXPERIS

Education & aidants Prix spécial étudiants

GLAASTER

Logiciel permettant d'améliorer le quotidien des enfants dyslexiques et de leurs parents en améliorant la lecture de l'enfant et sa motivation.

Prix spécial étudiants soutenu par BUREAU VERITAS

Innovation digitale Prix spécial chercheurs

INCLUSIVE BRAIN

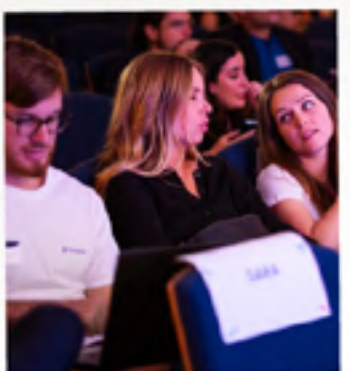
Interfaces cerveau-machine non-invasives à bas coût pour faciliter la vie personnelle et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Prix Innovation digitale soutenu par SOPRA STERIA

Pêle-Mêle d'images



Nos moments forts en image :
(re)découvrez les images du Jury et du Handipitch



Nos sponsors sont engagés



Didier THÉROND

Vice-Président Senior
Auvergne Rhône-Alpes et Suisse, **CGI**

« Notre team d'athlètes est une merveilleuse occasion d'associer nos engagements en faveur de l'inclusion au plus grand événement sportif et para sportif mondial.

« Depuis plusieurs années, CGI a bâti une stratégie ambitieuse en matière de diversité, d'équité et d'inclusion qui est une source incroyable d'innovation, de coopération et de cohésion.

Le projet « Team athlètes CGI » en est d'ailleurs un parfait exemple. De notre rencontre avec Cécile Hernandez, médaillée d'or en Snowboard Cross aux jeux paralympiques de Pékin, est née l'idée de monter un projet innovant, inspirant et atypique : réunir une équipe d'athlètes et les accompagner pour les aider à atteindre leurs objectifs en 2023 et 2024. Dix athlètes de haut niveau, cinq femmes et cinq hommes, porteurs d'un handicap visible ou invisible, représentant des sports individuels ou collectifs, issus de toutes les régions de France, ont choisi de rejoindre l'aventure « Team Athlètes CGI ».

Nous avons volontairement décidé d'accompagner des athlètes qui ne sont pas

tous médaillables ou confirmés, c'est un sponsoring du « cœur » où les parcours de chacun et chacune et leurs valeurs ont eu une résonance au sein de notre entreprise.

Cette authenticité a été un élément central pour nos collaborateurs et collaboratrices qui se sont approprié le sujet. Ils ont ainsi créé la « team des Supporters » grâce à laquelle une dynamique s'est installée sur nos différents sites en France : nos équipes suivent, encouragent et vibrent avec nos athlètes handisport, ce qui constitue déjà une très belle réussite !

Nous sommes fiers de partager et de communiquer sur la « Team Athlètes CGI » à l'ensemble de notre écosystème et de convier les athlètes lors de nos événements internes et externes pour faire vivre le projet et faire bouger les lignes sur le handicap.

Cela renforce aussi considérablement nos relations avec nos clients, d'autant que certains possèdent également des équipes d'athlètes à l'instar d'EDF ou de Décathlon. Ce projet est une formidable aventure humaine, qui nous permet de faire rayonner le sujet de l'inclusion ; et c'est à nous, entreprises, de prendre ce sujet à bras-le-corps pour le faire vivre tout au long de l'année !

Source : Le Figaro



Séverine LESGOURGUES

Directrice Ressources Humaines,
Randstad Digital France (ex AUSY)

« En France, 80 % des sites internet ne répondent pas aux critères d'accessibilité numérique. En parallèle, on considère que 12 millions de personnes sont touchées par un handicap.

On comprend alors que la tâche est immense pour garantir à tous un accès à l'information en ligne. C'est un enjeu primordial pour un groupe tel que Randstad Digital et nous avons déjà développé de nombreuses fonctionnalités et portails en ce sens.

« En tant qu'ESN, il est évident de nous inscrire dans une démarche engagée au quotidien et de participer une nouvelle fois au Handitech Trophy.

Nous sommes convaincus que la transformation numérique peut faire avancer les choses et améliorer l'inclusion, nous sommes ravis de pouvoir rencontrer des porteurs de projets innovants et motivés.

L'événement est également pour nous une occasion supplémentaire d'attirer l'attention de nos collaborateurs et de nos clients sur l'inclusion dans le monde professionnel.

Cela s'inscrit parfaitement dans les diverses actions que nous menons en ce sens, tout au long de l'année.

C'est le cas notamment des quiz et jeux que nous avons développés pour sensibiliser à l'inclusion, qui nous permettent, de manière ludique et conviviale, d'apporter des conseils et de mettre en avant les bonnes pratiques

face à des collègues, clients ou collaborateurs en situation de handicap, visible ou pas. Le handicap invisible est également le sujet principal de notre premier podcast, mis en ligne en juin dernier, sur le handicap dans le monde du travail.

Ce premier numéro donnait la parole à un étudiant de l'ESTA Belfort, atteint de troubles TDAH : un partage d'expérience bénéfique qui nous pousse à aller plus loin dans le principe de réalité.

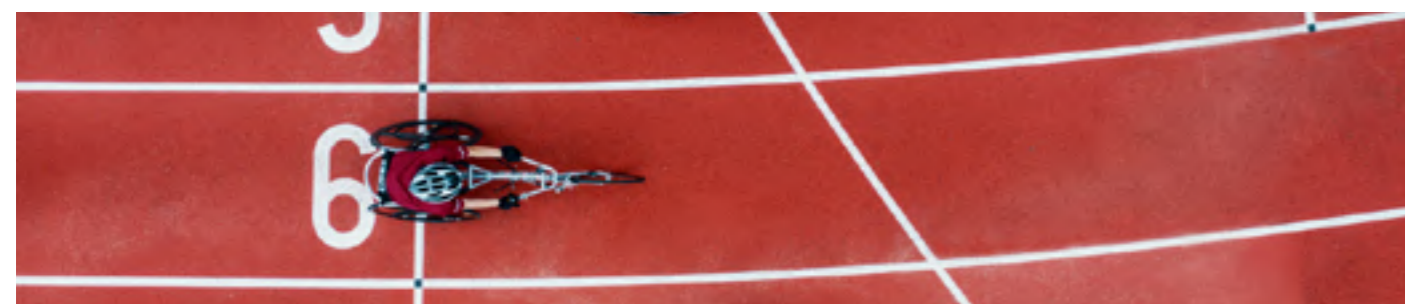
Dans le même temps, nous avons organisé une nouvelle séance de dédicaces de la BD créée il y a près de deux ans et qui, pour sensibiliser au handicap, était basée sur une inversion des rôles, à savoir une personne valide dans un monde composé en grande majorité de personnes en situation de handicap.

Enfin, nous sommes fiers de pouvoir compter sur un réseau de référents handicap, disséminés aux quatre coins de la France dont l'objectif est d'être les relais en termes d'information et de prise de contacts de notre mission handicap.

Au-delà de cette prise de conscience et du changement de paradigme visé, nous souhaitons réellement que toutes ces actions donnent suffisamment confiance à nos collaborateurs en situation de handicap invisible ou souffrant d'une longue maladie pour les inciter à se déclarer.

Je pense que c'est désormais sur ce sujet que nous allons devoir travailler. »

Source : Le Figaro





Mini jeu

Quiz Time

Répondez correctement à nos quelques questions sur le Handitech Trophy

De 9 à 99 ans : à faire seul ou avec son enfant !

Question 1

En quelle année a eu lieu la 1ère édition du Handitech Trophy ?

- a 2007 b 2014 c 2017 d 2020

Question 2

Qui vote pour le projet coup de cœur ?

- a Les partenaires b Le grand public c Les lauréats

Question 3

Combien de lauréats ont été récompensés cette année ?

- a 8 b 5 c 11 d 7

Question 4

Quel grand prix nous ne décernons pas, dans cette sélection ?

- a Sport : JOP 2024 b Jeux & éveil d Education & Aidants

Question 5

Combien de projets ont été déposés depuis le début du #HTT ?

- a 542 b 756 c 980 d 1035

MINI DOSSIER

**8 innovations
technologiques qui
améliorent l'inclusion**





LAURÉAT

★ PARCOURS & DISPOSITIF DE SANTÉ
♥ COUP DE CŒUR BPI FRANCE

Alexia AUDRAIN

Conceptrice & Fondatrice | **OTO**

Pouvez-vous nous présenter le fauteuil OTO et nous expliquer comment il fonctionne ?

OTO le fauteuil à étreindre, est un mobilier innovant qui contribue à améliorer la qualité de vie des personnes ayant des troubles du spectre autistique. Il permet de diminuer l'anxiété, de gérer les crises d'angoisse et les surcharges sensorielles.

OTO favorise l'autonomie et l'inclusion des enfants et adultes autistes dans différents environnements.

En France, **plus de 700 000 personnes présentent un trouble du spectre autistique.** Les difficultés d'intégration sensorielle sont fréquentes, elles touchent 45 à 95 % des sujets avec trouble du spectre de l'autisme (TSA).

Pour faire face à ces difficultés sensorielles, **les personnes autistes ressentent régulièrement le besoin d'être serrées très fortement.** Les professionnels, éducateurs ou les aidants pratiquent régulièrement des pressions profondes sur le corps des personnes autistes pour les soulager.

Si ces difficultés sont prises en compte et qu'on adapte leur environnement, **alors les personnes autistes pourront être plus à l'aise** pour différentes activités et mieux interagir avec les autres.

Le fauteuil a des parois intérieures gonflables qui créent des pressions profondes sur le corps de l'utilisateur de manière personnalisée. **Il dispose d'un mécanisme aéraulique innovant, composé de 4 cellules gonflables** qui produisent une étreinte de manière latérale, en s'adaptant à la morphologie du corps des enfants et des adultes. OTO est facile à utiliser **grâce à une télécommande développée pour être accessible** à tous les publics. Cette télécommande permet de renforcer l'autonomie des personnes TSA sur la gestion de leur corps pour répondre au mieux à leurs besoins sensoriels.

Comment avez-vous eu l'idée de créer OTO ?

Le fauteuil à étreindre a été **créé dans le cadre de mon projet de fin d'étude en ébénisterie et design** en 2019. Mon objectif personnel était de fabriquer du mobilier utile, adapté et innovant. Dans une démarche de design social, **j'ai**

choisi de travailler en partenariat avec l'Institut-Médico Educatif du réseau national de l'ADAPEI à Blain (44). Des temps d'observation et de discussion avec les professionnels, les jeunes et les familles m'ont permis d'être sensibilisée aux besoins des personnes avec des troubles autistiques et des aidants. **Les difficultés des personnes autistes face aux troubles d'intégrations sensorielles** et le manque de dispositifs pour répondre à ce besoin **ont inspiré la création d'OTO.**

Après la fabrication du premier prototype en collaboration avec cet institut, nous avons travaillé avec les professionnels du CHRU de Tours, l'un des cinq centres expert autisme en France.

En 2021, le fauteuil est utilisé par 26 enfants autistes dans l'unité d'intervention autisme du service pédopsychiatrie du Pr Bonnet-Brilhault, avec qui nous réalisons une étude clinique. **Depuis avril 2023, 3 fauteuils sont disponibles à tous publics** à la Maison nationale de l'autisme à Aubervilliers.



Quelles sont les prochaines étapes pour votre projet ?

Depuis le début d'année 2023, avec mon associé Corentin Lemaitre, **nous avons lancé la commercialisation du fauteuil OTO.**

En novembre, 25 établissements vont être équipés. **Nous souhaitons travailler sur la prise en charge du fauteuil avec les MDPH et l'assurance maladie** pour les familles, en lien avec notre travail de recherche avec l'équipe médicale du CHRU de Tours.

En janvier 2024, nous allons ouvrir les ventes à l'échelle Européennes, avec une première installation au musée des sciences d'Amsterdam. **En 2025, nous commercialiserons le fauteuil OTO à d'autres pays,** en Amérique du Nord et en Asie.

En effet, **en août 2022, une série coréenne à succès sur NETFLIX « Extraordinary attorney Woo »,** qui suit le quotidien d'une jeune avocate autiste a fait la publicité d'OTO en décrivant avec précision le fauteuil à êtreindre et sa localisation. **Depuis ce jour, nous avons reçu plus de 250 sollicitations du monde entier,** seulement liées à la série.





LAURÉAT

♥ COUP DE CŒUR DU PUBLIC

Léa GUEZAIS et Elisa JOLIVET

Co-fondatrices | HAPAULO

Présentez-nous votre solution

Hapaulo en quelques lignes :

Hapaulo est la première plateforme de baby-sitting et d'accompagnement à domicile pour les enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de handicap, âgés de 0 à 25 ans.

Elle permet de mettre en relation de façon instantanée, des familles ayant un besoin de garde ou d'accompagnement spécialisé **avec des accompagnants qualifiés**, disponibles dans leur secteur.

Nous recrutons exclusivement des professionnels diplômés ou étudiants en formation dans les domaines du médico-social, de la petite enfance et de l'activité adaptée. **Leur identité, leurs diplômes et l'absence de casier judiciaire les concernant sont vérifiés**, afin d'assurer aux parents la fiabilité des profils.

Grâce aux informations obtenues dans nos formulaires d'inscription détaillés, **l'algorithme procède au tri des profils disponibles afin de ne mettre en relation avec les familles que ceux étant aptes à répondre aux besoins spécifiques** de leurs enfants.

Quels sont les différents services et accompagnements proposés ?

Chez Hapaulo, **deux types de services sont proposés aux familles.**

Il est possible de contacter un accompagnant pour de la garde : pour faire garder son enfant sur des journées, demi-journées, après l'école, le week-end ou de façon ponctuelle pour se rendre à des rendez-vous ou profiter de sorties en soirée.

Le parent peut également faire appel à des professionnels qualifiés qui accompagneront son enfant dans le développement de ces aptitudes affectives, sociales et cognitives ou lors de séances de sport adaptées.

Notre service s'adresse aux enfants, adolescents ou jeunes adultes en situation de handicap notamment porteurs de troubles cognitifs ou mentaux, neuro-atypiques, déficients visuels ou auditifs etc. **Qu'ils soient porteurs d'autisme, de trisomie 21, du TDAH ou épileptique ;** le cœur de notre solution a été pensé pour récolter par le biais d'un formulaire détaillé l'ensemble des informations à propos de l'enfant, **pour ne proposer aux familles que les profils aptes à répondre à leurs besoins.**

Comment avez-vous l'idée de créer Hapaulo ?

Nous sommes en 2021, mon petit frère Paul, porteur de trisomie 21 a 19 ans. **À cette époque, je me demande pourquoi c'est moi, à 25 ans, qui garde Paul et qui doit très régulièrement** mettre ma vie entre parenthèses lorsque mes parents ont besoin de répit. Après des recherches approfondies sur le sujet, **j'ai constaté qu'aucune plateforme n'était spécialisée dans le domaine de la garde ou d'un accompagnement à domicile** adapté aux besoins spécifiques de leur enfant en situation de handicap.

En France, selon une étude réalisée par OpinionWay, **52% des parents ayant un enfant en situation de handicap déclarent avoir ressenti le besoin de faire appel à une baby-sitter**. Seuls 15% des parents trouvent une solution adaptée. C'est sur la base de ce constat que l'idée d'Hapaulo a commencé à germer.

J'ai rencontré Léa alors que nous étions toutes les deux admises dans l'incubateur de notre ancienne école



de communication, chacune sur notre propre projet. **Cette rencontre a été un véritable coup du destin, Léa ayant également une sœur en situation de handicap**, nous avons de suite partagé des valeurs communes.

Aujourd'hui associées, Hapaulo est devenu le combat de deux sœurs, engagées en faveur du handicap, pour une société plus inclusive et désireuses de favoriser l'accessibilité des publics atypiques à des services adaptés.

Quelles sont les prochaines étapes pour votre projet ?

Notre prochain objectif est le développement et la sortie de la plateforme en Janvier 2024. Au-delà d'un marché favorable à notre implantation, le service est plébiscité. Après 8 mois de pré-inscription sur notre site, **le service compte aujourd'hui, plus de 800 familles en demande et plus de 1000 accompagnants** sur l'ensemble du territoire.

Nous prévoyons d'être opérationnels sur l'ensemble du territoire à l'horizon 2026. Dans nos projections, notre projet pourrait permettre d'ici là d'aider 15 000 familles à retrouver un équilibre.





LAURÉAT
★ MOBILITÉ POUR TOUS

David GOUALLIER

PDG | ORTHOPUS

Pouvez-vous nous parler d'Orthopus ?

ORTHOPUS est une start-up nantaise avec un ADN atypique : associer technologie de pointe et démarche sociale. Notre objectif est de développer des solutions médicales de qualité, accessibles au plus grand nombre.

“ Nous concevons une gamme de dispositifs pour la mobilité des bras (supports de bras et bras robotiques).

Handicap moteur, troubles musculo-squelettiques, **les dispositifs ORTHOPUS peuvent s'utiliser chez soi, au travail, en établissement de santé, et à tous les âges.** Ils sont personnalisables pour permettre aux utilisateurs d'affirmer leurs univers, leurs passions. Ils sont vendus à prix juste.

Qu'est-ce qui rend votre projet unique ?

Nous nous démarquons des autres fabricants d'aides techniques **en étant les premiers à proposer des dispositifs**

personnalisables et à mettre nos prix en transparence. Les utilisateurs peuvent choisir la couleur des coques de leurs assistants robotiques à la commande. Par ailleurs, nous communiquons un maximum d'informations publiquement (notamment le détail de nos prix) **pour permettre aux utilisateurs d'être acteurs de leur parcours d'équipement.**

Au niveau technique, nous développons notre propre actionneur (bloc-moteur) grâce à notre équipe d'ingénieurs et chercheurs en robotique. **Fabriquée en France, cette technologie brevetée nous permet d'utiliser l'intelligence artificielle dans nos dispositifs** et de maîtriser les coûts de fabrication car elle sera utilisée dans toute notre gamme.

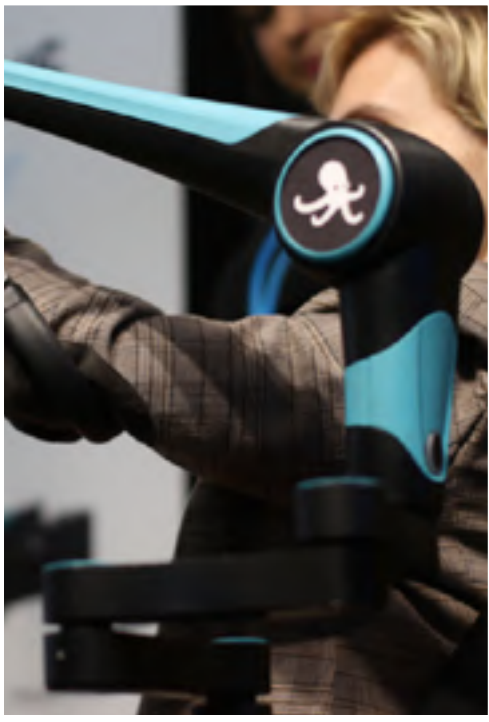
Comment avez-vous eu l'idée de créer ces assistants robotiques ?

Après avoir travaillé 10 ans chez Aldebaran Robotics (et co-développé le petit robot NAO), **j'ai ressenti le besoin de mettre mon expertise au service d'une cause qui a du sens.** J'ai découvert le domaine des aides techniques et du handicap moteur, où l'innovation ne circule pas et où tout est cher.

Plus précisément, j'ai rencontré des personnes avec une mobilité limitée au niveau des bras. Rien qu'en France, des milliers de personnes vivent avec une faiblesse musculaire ou une paralysie des bras. **Pourtant quand on y pense, la majorité des gestes du quotidien sollicitent nos bras** : porter le téléphone à son oreille, se brosser les dents, mettre un casque, faire signe au bus, attraper sa tasse de café le matin... !

Quand vous êtes en situation de handicap moteur et que vous voulez vous déplacer, vous avez le choix parmi des dizaines de modèles de fauteuils roulants (manuels, électriques, tout-terrain, etc.). **Mais pour assister les gestes du bras, c'est un peu le néant.** Les quelques aides techniques adaptées sont rares et très chères.

J'ai donc fondé ORTHOPUS en 2018 pour créer une gamme de dispositifs innovants et abordables pour répondre à tous les besoins d'assistance du bras.



Quelles sont les prochaines étapes pour Orthopus ?

La commercialisation de notre premier produit est déjà bien lancée en France (nous collaborons avec Ergo-Diffusion, un distributeur spécialisé dans les aides techniques pour les bras), **la prochaine étape est de nous implanter au niveau Européen.**

En parallèle de notre expansion, **nous développons les prochains produits de notre gamme** : l'ORTHOPUS Partner, un support de bras qui accompagne tous les mouvements du bras, et l'ORTHOPUS Explorer, bras robotique qui effectue les gestes à la place du bras. **Comme pour notre premier produit, nous concevons d'abord des prototypes que nous faisons essayer à des alpha-testeurs.** Ensuite, quand nous arrivons à une version stable, le dispositif est installé chez des bêta-testeurs, à domicile, pour plusieurs semaines. **Nous accordons une grande importance à ces étapes car ce sont les personnes concernées qui savent le mieux ce dont elles ont besoin !**

Au-delà de la technologie, nous travaillons également sur l'évaluation de notre impact social. Nos dispositifs ont-ils un effet sur le bien-être des utilisateurs ? Si oui, comment le mesurer ? C'est un de nos chantiers à venir !





LAURÉAT

★ SPORT : JOP 2024

Hicham OUSSENI

Co-fondateur & PDG | **KUNTO**

Pouvez-vous nous dire quelques mots sur Kunto ?

Kunto, la première application de sport et nutrition réellement inclusive !

“Une application dédiée aux personnes en situation de handicap, souffrant de pathologies spécifiques ainsi qu'aux personnes dites "valides".

Notre vision est que toute personne, peu importe sa particularité physique, puisse accéder à la pratique d'une activité physique par des programmes sportifs adaptés et personnalisés.

Pour ce faire, **nous décidons de favoriser l'inclusion sportive et sociale des personnes aux profils particuliers**, à capacité réduite, en surpoids, seniors, ou encore en situation de post-cancérologie **grâce à un riche répertoire de vidéos d'exercices, des programmes nutritionnels** et à un coaching à distance.

Notre solution permet d'améliorer la mobilité, l'autonomie, l'hygiène de vie ainsi que l'estime de soi. De manière complémentaire, **la communauté**

Kunto a aussi accès à des conseils et recettes nutritionnelles adaptés. Fidèle à elle-même, l'équipe Kunto s'engage à promouvoir le "sport pour tous" à travers des ateliers découvertes du handisport lors de séminaires ou d'événements team building.

À quels types de handicap l'application est-elle accessible ?

Aujourd'hui, **l'application est accessible aux personnes en fauteuil roulant, en situation d'obésité, en situation de post-cancer et aux personnes ayant des troubles respiratoires.** Nous travaillons actuellement sur d'autres pathologies telles que les troubles musculo-squelettiques, les seniors ou encore les douleurs chroniques.



Comment est née l'idée de ce projet ?

Kunto est le fruit de l'histoire personnelle de ses 4 cofondateurs tous confrontés personnellement - ou dans l'entourage proche - à la maladie ou au handicap et **convaincus du pouvoir du sport et de la nutrition sur la rémission ou le mieux vivre.**

Cette conviction a été amplifiée quand en 2020, en pleine crise sanitaire, **on s'est rendu compte qu'aucun programme de sport en ligne n'était personnalisé.**

L'impact sur les personnes en situation de handicap ou disposant de pathologies spécifiques a été immédiat : la pratique du sport ne leur était tout simplement plus accessible.

Kunto est aujourd'hui la première application sportive réellement inclusive, qui s'adapte enfin à un handicap ou à une pathologie spécifique.

Où en êtes-vous de son développement et quelles sont les prochaines étapes ?

Aujourd'hui, Kunto compte près de 1000 utilisateurs, + de 350 licences annuelles vendues et près de 750 h de connexion à la plateforme.

C'est aussi des liens tissés avec des entreprises telles que la Caisse des dépôts, La Mutuelle Intégrance, le Crédit Mutuel ou encore le groupe Arpavie qui, au cœur de leurs modèles économiques, **intègrent des démarches d'amélioration du social ou environnemental.**

Kunto ambitionne 5 000 utilisateurs fin 2023 et 45 000 fin 2025 ; notamment grâce à la propulsion offerte par les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 en France. **Et ce, avant de lancer une Série A en 2025 qui vise à développer Kunto sur le marché international.**





LAURÉAT
★ EMPLOI

Catherine LEGUAY

Directrice | **SOLATYPIC**

Pouvez-vous nous parler de l'agence Solatypic ?

Notre agence numérique Solatypic, entreprise adaptée, a vocation à **consolider et valoriser les compétences professionnelles** des salariés qu'elle emploie, porteurs de Troubles du neurodéveloppement (TND) notamment liés aux Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA).

Les salariés de SOLATYPIC favorisent l'innovation dans la gestion des ressources humaines en accompagnant les chefs d'entreprises, les managers et leurs équipes à accéder à la richesse de toutes les formes d'intelligence.

L'objectif de Solatypic est double.

D'une part : valoriser nos salariés, de les promouvoir et de favoriser leur mobilité et leur insertion professionnelle vers d'autres entreprises dites « conventionnelles ».

Et d'autre part, impulser une gestion inclusive des ressources humaines au cœur des entreprises via une plateforme numérique inclusive.

Pouvez-vous nous en dire plus sur l'origine du projet ?

Solatypic a été créée par des jeunes diplômés « autistes » et compétents dans les métiers du web issus de notre centre de formation l'Institut SOLACROUP.

Pour certains autistes, l'entrée sur le marché du travail après leur diplôme est encore difficile. **Pourtant, force est de constater que, dans un environnement porteur, à armes égales, les compétences se développent chez tous** et ce ne sont pas forcément les profils semblant le plus dans la « norme » qui excellent davantage.

Alors, ces jeunes ont eux-mêmes proposé à la directrice du centre de formation SOLACROUP **de créer une structure où ils pourraient valoriser leurs compétences et continuer à être accompagnés** pour décrocher, au bout d'un ou deux ans, un contrat dans une entreprise dite « classique ».

C'est ainsi que l'agence web SOLATYPIC, entreprise adaptée, est née.

Tout jeune issu du centre de formation SOLACROUP, qualifié et compétent

se voit proposer un contrat de travail en tant que développeur ou designer web au sein de l'agence numérique SOLATYPIC. Cette opportunité lui permet une suite de parcours professionnel et un projet de vie.

Au bout de 12 mois, ces mêmes salariés ont souhaité impulser une innovation dans les ressources humaines des entreprises en accompagnant les chefs d'entreprise et leurs équipes à accéder à la compréhension des troubles du neurodéveloppement, du recrutement jusqu'au maintien en emploi.



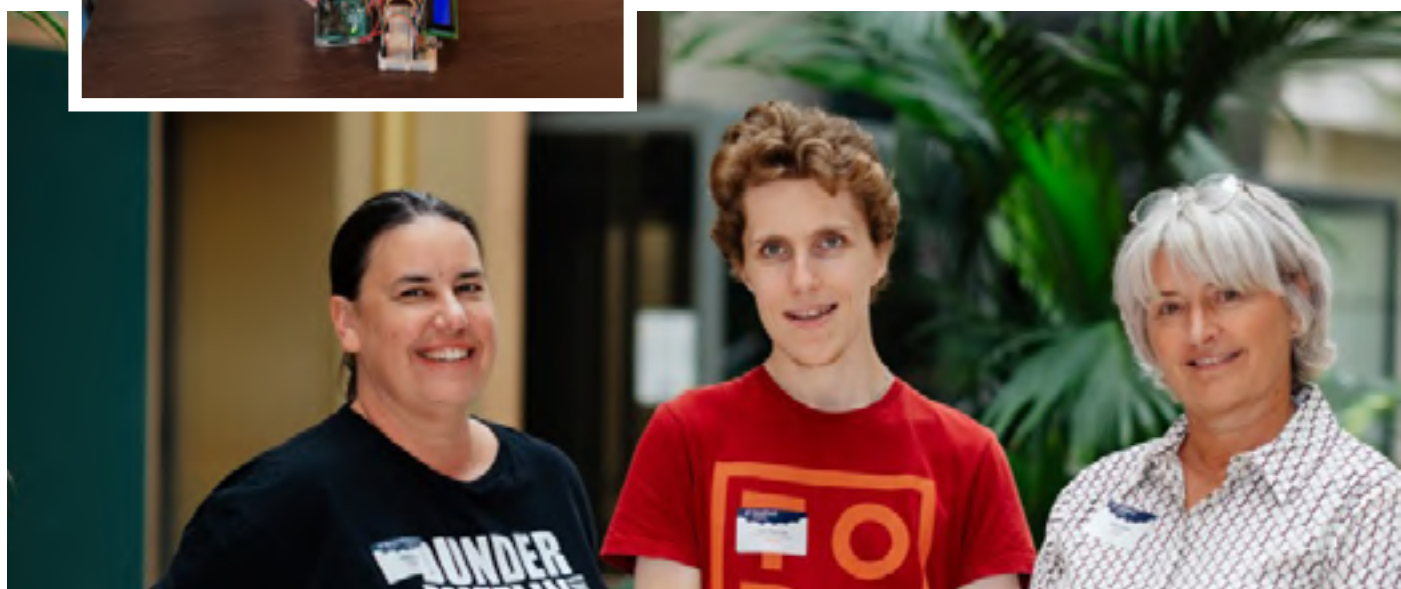
Où en êtes-vous du développement de Solatypic et quelles sont les prochaines étapes ?

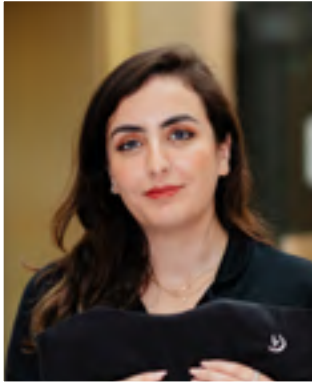
Notre agence fête bientôt ses 2 ans, **elle compte 7 salariés en situation de handicap invisible encadrés par un responsable d'agence.**

L'entreprise est très active sur le territoire breton en participant à de nombreux événements. **Elle a reçu en 2022, le trophée des entreprises inclusives bretonnes dans les catégories Numérique et Emploi.**

La plateforme numérique est en cours de réalisation. **Les salariés de SOLATYPIC s'activent autour de ce projet tout en répondant aux prestations web commandées par les clients.**

Maquettes, contenus sont terminés, il nous reste à coder et mettre en ligne ! **L'outil numérique sera opérationnel à toutes et tous concerné(e)s par la diversité cognitive** pour générer un fort impact social au sein de leurs structures, au 1er semestre 2024.





LAURÉAT

★ PRIX SPÉCIAL ENTREPRENEUSES

Asma HASSOUNE

Fondatrice & PDG | **MY MOONY**

Pouvez-vous nous présenter le dispositif My Moony en quelques mots ?

66 *My Moony est le premier textile technique connecté qui combine chauffage ciblé et massage sous forme de vibration breveté qui permet de soulager les douleurs pelviennes, lombaires et digestives.*

Le massage que nous avons mis en place est sous forme de vibrations. **Nous avons développé une fréquence spécifique brevetée qui permet de soulager les douleurs.** L'emplacement des massages a été étudié par IRM afin de cibler les zones douloureuses.

My Moony est liée à une application mobile téléchargeable gratuitement sur App Store et Play Store.

Cette application permet de contrôler l'intensité du chauffage ainsi que l'intensité et les différents modes de massage.

La ceinture My Moony peut être portée sous les habits en toute discrétion et elle a entre 7h30 et 10h d'autonomie.

My Moony est 100% Made in France en ce qui concerne l'idée, la fabrication, l'assemblage, le packaging et la logistique. **Nous travaillons avec plusieurs ESAT** (établissements et services d'aide par le travail) pour l'assemblage de la ceinture et pour l'envoi des commandes.

Elle est recommandée par des professionnels de santé et **nous sommes à 98% de satisfaction chez nos utilisateurs.**

Comment fonctionne cette ceinture connectée ?

My Moony doit être portée sous les habits au moment de l'apparition de la douleur, sur la partie pelvienne, digestive ou bien lombaire.

Il suffit de connecter l'application mobile à la ceinture via un système de Bluetooth et de **contrôler le chauffage et le massage.**

Chaque personne peut trouver son bonheur à travers un mode massage et une intensité de chauffage et de massage qui lui correspond. **Nous avons mis en place un système pour éviter les risques de brûlure.**

Quelles sont les prochaines étapes pour votre projet ?

Nous souhaitons exporter notre produit à l'international et développer une gamme complète de produit. En effet, nous maîtrisons parfaitement notre technologie, nous pouvons alors développer une gamme complète avec la même technologie pour soulager d'autres douleurs.

Nous avons participé à plusieurs salons à l'international et nous avons eu de très bons retours de la part du public et des professionnels.

Nous sommes actuellement en discussion avec quelques distributeurs en France.

Notre produit est pour le moment un produit de confort et de bien-être, **nous souhaitons réaliser plusieurs études cliniques et faire toutes les démarches pour avoir une homologation "dispositif médical"** pour un éventuel remboursement par la sécurité sociale.

Quel regard portez-vous sur l'entrepreneuriat au féminin ?

Avant, **les femmes avaient plus de freins** pour emprunter cette voie de l'entrepreneuriat.

Aujourd'hui, **nous sommes de plus en plus de femmes qui entreprennent dans différents secteurs** (médical, industrie, éducation, food...).

En effet, nous avons plus de facilités et plus d'aides **qui nous permettent d'entreprendre.**

Certes, les femmes ne représentent pas la grande majorité des chefs d'entreprise **mais cela est en train d'évoluer petit à petit !**





LAURÉAT

★ ÉDUCATION ET AIDANTS

🌟 PRIX SPÉCIAL ÉTUDIANTS

Antoine AUZIMOUR

Co-fondateur & CTO | **GLAASTER**

Présentez-nous votre solution

Glaaster en quelques mots :

Saviez-vous que **8% de la population était atteinte de troubles cognitifs, notamment la dyslexie ?**

Cela représente un million d'enfants du CP à la Terminale qui souffrent dans leur scolarité à cause de ces troubles.

Glaaster est la première intelligence artificielle dédiée aux enfants dyslexiques, qui permet d'adapter l'école à leurs besoins spécifiques, de façon unique et sur mesure à chacun.

Comment fonctionne Glaaster et quel est le rôle de l'Intelligence

Artificielle ?

Travaillant avec le Centre de Recherche en Neurosciences de Lyon, **l'idée est de pouvoir repousser les limites du savoir existant en intégrant la capacité de l'IA** à s'adapter spécifiquement à chaque individu, chose impossible jusqu'à maintenant.

Concrètement, l'utilisateur peut envoyer des photos de livres de leçons, ou de devoirs sur la plateforme. **Notre IA extrait ensuite le texte, et y applique des adaptations spécifiquement choisies pour l'utilisateur**, comme des couleurs sur certains graphèmes et phonèmes par exemple, ce qui permet au lecteur de moins subir ses troubles.

Et parce que la motivation et la confiance en soi sont deux facteurs de remédiation des troubles neurodéveloppementaux reconnus par le monde scientifique, **Glaaster ajoute un système de jeu inédit, offrant des points en fonction du travail accompli**, et permettant à l'enfant d'acheter des articles qui lui plaisent dans notre boutique.

Comment avez-vous eu l'idée de créer Glaaster ?

Comme 8% de la population, je suis dyslexique ! J'en ai beaucoup souffert pendant ma primaire et mon collège. Cela ne m'a pas empêché de continuer dans les études : je me suis spécialisé en ingénierie informatique et en intelligence artificielle. **Aujourd'hui, l'objectif est de mettre ces compétences au service de ces enfants dys !**

Avec mon associé Baptiste Brejon, nous nous sommes rencontrés il y a presque 10 ans sur les bancs de l'école d'ingénieurs. Tous les deux spécialistes en informatique et passionnés d'entrepreneuriat, **nous cherchions à créer quelque chose à impact social.** Aujourd'hui, c'est en s'appuyant sur mon vécu que nous avons décidé de mettre nos compétences en informatique **au service d'une cause qui nous touche personnellement**, ainsi que près d'un million d'enfants en France.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Après 1 an et demi de préparation, Glaaster s'apprête à ouvrir ses portes à ses premiers utilisateurs. **La version beta sera disponible dès octobre** et permettra aux premières dizaines de familles testeuses d'essayer la solution.

De grands projets se dessinent pour Glaaster, qui travaille déjà sur des versions pour des tranches d'âges



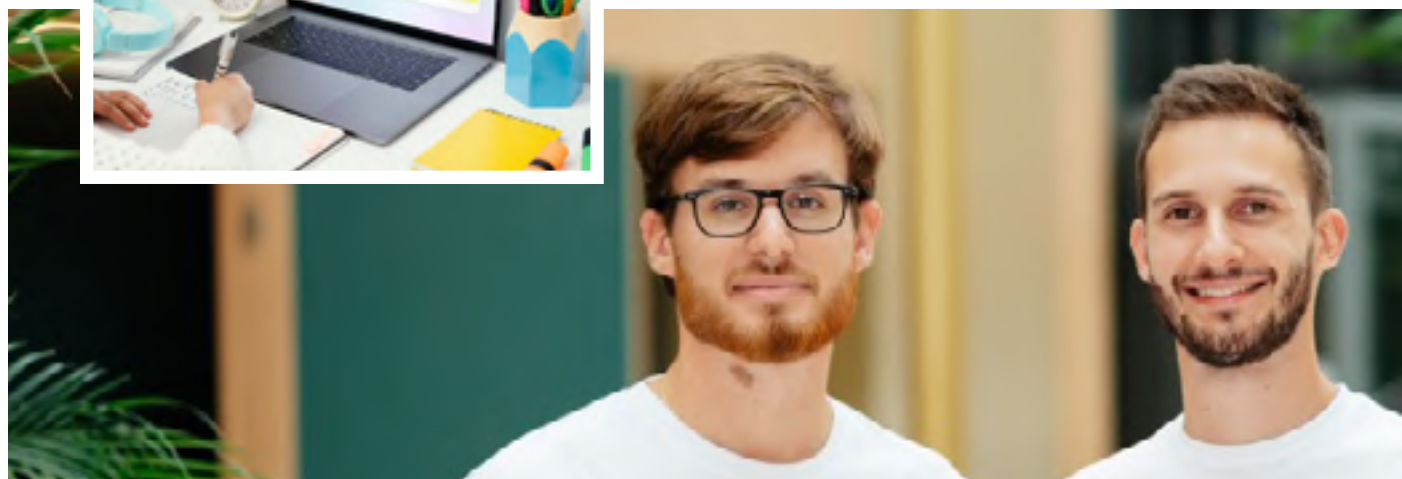
plus larges, allant jusqu'aux études supérieures, et même pour adulte. **Glaaster rêve aussi de grandeur, car la dyslexie ne s'arrête pas à la frontière française.** L'intégration de nouvelles langues et l'ouverture à l'international sont aussi au programme !

Est-ce facile d'allier études et entrepreneuriat ? Que diriez-vous aux étudiants qui souhaitent se lancer ?

L'entrepreneuriat est loin d'être déconnecté des études. De nombreux programmes proposent des passerelles et des compléments vers des formations entrepreneuriales.

Si je devais donner **un conseil à tous les étudiants qui souhaitent entreprendre : « Sortez de votre chambre ».** Les incubateurs, les universités ou les chambres de commerce... **vous êtes entourés d'expériences qui n'attendent qu'à être partagées !**

Chez Glaaster, nous profitons d'un accompagnement de la région Île de France, de la Bpifrance ainsi que de l'université de Lyon par exemple.





LAURÉAT

★ INNOVATION DIGITALE

🌟 PRIX SPÉCIAL CHERCHEURS

Paul BARBASTE

Co-fondateur & DA | **INCLUSIVE BRAIN**

Pouvez-vous nous parler

d'Inclusive Brains ?

La mission d'Inclusive Brains est de révolutionner les interactions entre les humains et les machines.

Nous créons une intelligence artificielle générative **qui prend en compte les différences physiques, cognitives et émotionnelles** de chaque personne. Cette dernière permettra aux machines de s'adapter en temps réel à leurs utilisateurs et donc de **proposer une assistance sur-mesure tout en préservant la sécurité physique et psychologique**, et ce, que les personnes soient en situation de handicap ou non.

Pouvez-vous nous en dire plus

sur les technologies que vous

utilisez ?

Il y a aujourd'hui des milliards d'objets connectés en circulation qui sont équipés de capteurs de mouvements, de caméras, de pulsations cardiaques, voire d'activité cérébrale. **Ces capteurs, utilisés à bon escient grâce à notre IA, pourront faciliter l'inclusion de millions**

d'individus en situation de handicap exclus du monde éducatif et du monde du travail.

Nous entraînons nos modèles d'IA avec des données neurophysiologiques issues de plusieurs sources (cerveau, cœur, respiration, mouvement, etc.). **Ce que techniquement on appelle de la multimodalité** : la condition sine qua non pour que les machines s'adaptent réellement à chaque personne.

Nous souhaitons transformer n'importe quel objet intelligent équipé de capteurs en interface cerveau-machine (ICM) inclusive. **Notre solution est algorithmique, donc matériellement agnostique** ce qui lui permet de s'intégrer facilement dans des technologies existantes.

Notre gros "plus" est que notre IA permet de contrôler les objets sans avoir à bouger, toucher ou parler. C'est ce que l'on appelle les "commandes mentales". Pouvoir contrôler des objets ou environnements connectés par la pensée change la vie de personnes paralysées ou amputées. **Elles peuvent communiquer, étudier voire travailler grâce à l'autonomie que leur confèrent nos solutions.**

Comment est né ce projet ?

La genèse d'Inclusive Brains remonte à 2017. **Mon co-fondateur Olivier Oullier**, un neuroscientifique et entrepreneur français, **est alors Président d'EMOTIV**, une société californienne leader mondial des interfaces cerveau-machine commerciales. Les produits de sa société, ont notamment **permis à son ami tétraplégique Rodrigo Hübner Mendes de conduire une véritable Formule 1 uniquement par la pensée** sur un circuit de course. Cet exploit permet à Rodrigo et Olivier de rencontrer et de défier Lewis Hamilton, la légende de la F1.

Je suis alors étudiant à Sciences Po quand je vois la vidéo d'Hamilton acceptant le challenge lancé par Rodrigo et Olivier de faire une course de voitures contrôlées par la pensée. **Cela m'incite à développer mes propres ICMs dans ma chambre d'étudiant**, codant notamment une solution permettant de contrôler par la pensée un drone puis un jeu vidéo de réalité virtuelle. C'est ce qui m'a permis d'être admis à l'Ecole polytechnique (X) et à HEC. **Je contacte**



Olivier, qui devient mon mentor d'abord en neurotechnologies puis en entrepreneuriat.

Par la suite, Olivier quitte sa société aux États-Unis, rentre en France et **nous auto-finançons nos premiers prototypes d'interfaces cerveau-machine de nouvelle génération**. En 2022, après des essais concluants hors laboratoire, nous fondons Inclusive Brains. Nous sommes incubés au sein de l'Institut Mines Telecom, de l'incubateur HEC et nous venons de rejoindre le Phare de la Fondation CMA-CGM.

De quoi avez-vous besoin pour poursuivre son développement ?

Une personne paralysée contribuera bientôt aux travaux du service communication de la Chambre de commerce et d'industrie Aix-Marseille Provence, premier partenaire d'Inclusive Brains. **Grâce à nos solutions, cette personne pourra contrôler son ordinateur et rédiger du contenu** uniquement par la pensée. Une première illustration concrète d'inclusion au travail.

Nous avons besoin de soutien institutionnel et **de sponsoring pour le Projet Prometheus qui consiste à rendre le parcours des flammes olympique et paralympique encore plus inclusif**. Pour ce faire, nous développons une solution composée d'un fauteuil roulant équipé d'un bras et d'une main robotique, le tout entièrement contrôlé par la pensée. **Cela permettra pour la première fois à des personnes amputées et/ou tétraplégiques d'être porteurs de flamme en toute autonomie**.



Vous souhaitez devenir sponsor d'un événement qui a du sens ?



Rejoignez le Handitech Trophy 2024 pour dynamiser et sensibiliser vos collaborateurs grâce à une opération ludique clé en main et des dispositifs de communication attractifs autour du handicap.

Votre contact privilégié



Marion HAERING
Cheffe de projet événementiel
JOB IN LIVE

 **Handitech**
Trophy **2024**

N° 05

**À propos
de Job in Live**



Job in Live

**votre cabinet de recrutement et de communication RH
orienté inclusion !**



Notre équipe accompagne avec passion des recruteurs inclusifs et des candidats talentueux.

Job in Live ne se contente pas d'être un simple cabinet de recrutement. **Depuis 2006, notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion est le moteur de notre action.** Nous aspirons à provoquer un impact positif et durable dans le domaine du recrutement.

Nous privilégions **une approche centrée sur l'humain et les compétences.**

Chaque entreprise et chaque candidat étant uniques, **nous nous efforçons de créer des solutions sur mesure** qui répondent précisément à leurs besoins.

Notre mission est de créer un environnement inclusif en mettant en relation des candidats issus de la diversité à la recherche d'opportunités avec des recruteurs en quête de nouveaux talents.

Nos équipes accompagnent les entreprises à la recherche de nouveaux talents dans divers secteurs tels que la Banque, l'IT, le Commerce, la Distribution, l'Énergie, l'Hôtellerie-Restaurant, et bien d'autres.

Chaque année, **des milliers de candidats trouvent leur chemin vers l'emploi** et des centaines de recruteurs intègrent des talents diversifiés !

Ensemble, bâtissons un monde du travail plus inclusif.

LES MARDIS DES TALENTS

& DE L'INCLUSION

SESSIONS 2024

Job in live
Emploi Handicap & Diversité

● **+ 950**
candidats accompagnés
vers l'emploi par an

● **+ 150**
entreprises participantes
chaque année



Recruteurs :

Vous souhaitez participer à un Mardi ou organiser une journée de recrutement dédiée à votre entreprise ?

✉ commercial@jobinlive.fr

Qu'est ce qui s'est passé en 2023 chez Job in Live ?



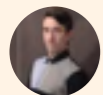
De nombreux recrutements pour nos clients !

Depuis le début de l'année 2023, notre accompagnement vers les candidats et les recruteurs porte ses fruits !

- ▶ **+ 68 candidats** ont trouvé leur place auprès de nos clients partenaires.
- ▶ **+ 63 entreprises** ont bénéficié de notre expertise.
- ▶ **+ 23 Mardis des Talents et de l'inclusion** ont été orchestrés.

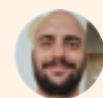
Témoignages candidats

« **La magie de LinkedIn & Co. a mis Job in Live sur ma route.** Pendant des mois, leur portefeuille client a donné de la visibilité à ma candidature. La proposition d'embauche était à la hauteur de mes attentes. »



Romain BOYRIE
Data Scientist - CGI

« **J'ai eu une très bonne expérience avec Job in Live.** J'ai apprécié le fait qu'il y ait une agence spécialisée dans l'inclusion. Le fait d'être accompagné et conseillé durant tout le process de recrutement m'a beaucoup motivé. »



Maxime SALVADORI
Technicien Information et Orientation - UCANSS



SeniorJob.fr : l'allié pour l'emploi des séniors

Le site emploi qui facilite la connexion entre les seniors à la recherche de nouvelles opportunités professionnelles et les entreprises souhaitant valoriser la diversité générationnelle.

Cette synergie entre les différentes générations sur le lieu de travail devient le ferment de l'innovation et de la créativité, créant ainsi un environnement dynamique et compétitif.

SeniorJob.fr se distingue comme un partenaire essentiel pour les entreprises engagées dans la promotion de l'inclusion, particulièrement en matière d'emploi des seniors.

Il offre aux candidats seniors un éventail d'opportunités conçues pour répondre à leurs aspirations et pour exploiter au mieux les compétences qu'ils ont accumulées au fil des années.

Célébrons la diversité comme moteur de progrès !



Rendre nos jobboards handicap accessibles pour tous !

Chez Job in Live, nous plaçons l'accessibilité au cœur de notre démarche. Nos sites emploi en sont la preuve. Ils ont été élaborés avec un design universel, convivial, et adapté à tous

De plus, nous avons intégré des paramètres d'accessibilité pour personnaliser votre expérience en fonction de vos besoins individuels. Par exemple, découvrez notre fonctionnalité de lecture d'articles qui oralise nos contenus. Notre conformité témoigne de notre engagement envers l'accessibilité.

Rejoignez-nous dans cette démarche !

#AccessibilitéPourTous



Découvrez notre tout nouveau site de marque : JobinLive.com

Fraîchement déployé, notre site a été créé pour répondre aux besoins des candidats et des recruteurs, offrant une multitude de services !

Pour les candidats :

- ▶ Explorez nos sites emploi pour dénicher votre prochain emploi.
- ▶ Participez à des sessions de jobdatings près de chez vous.
- ▶ Bénéficiez d'un accompagnement par notre équipe de recrutement

Pour les entreprises :

- ▶ Maximisez votre potentiel en recrutement grâce à des solutions personnalisées pour intégrer des talents diversifiés ! Profitez de sourcing dédié, participez à des journées de recrutement et bien plus encore pour élargir vos équipes.
- ▶ Déployez des campagnes de recrutement pour amplifier vos engagements en faveur de la diversité et de l'inclusion. Diffusez vos offres d'emploi sur les canaux appropriés et profitez des espaces de communication pour propulser votre entreprise.

Explorez l'impact de notre agence de communication RH

BOLD ON, notre agence de communication RH intégrée à Job in Live se veut audacieuse et responsable.

Au service de la marque employeur, **elle met en lumière votre culture d'entreprise de manière distinctive.**

Notre approche créative et stratégique vise à renforcer votre attractivité et à susciter l'intérêt des talents les plus qualifiés.



Faire émerger une identité d'entreprise unique en incarnant un ADN inclusif pour attirer et fidéliser les talents.



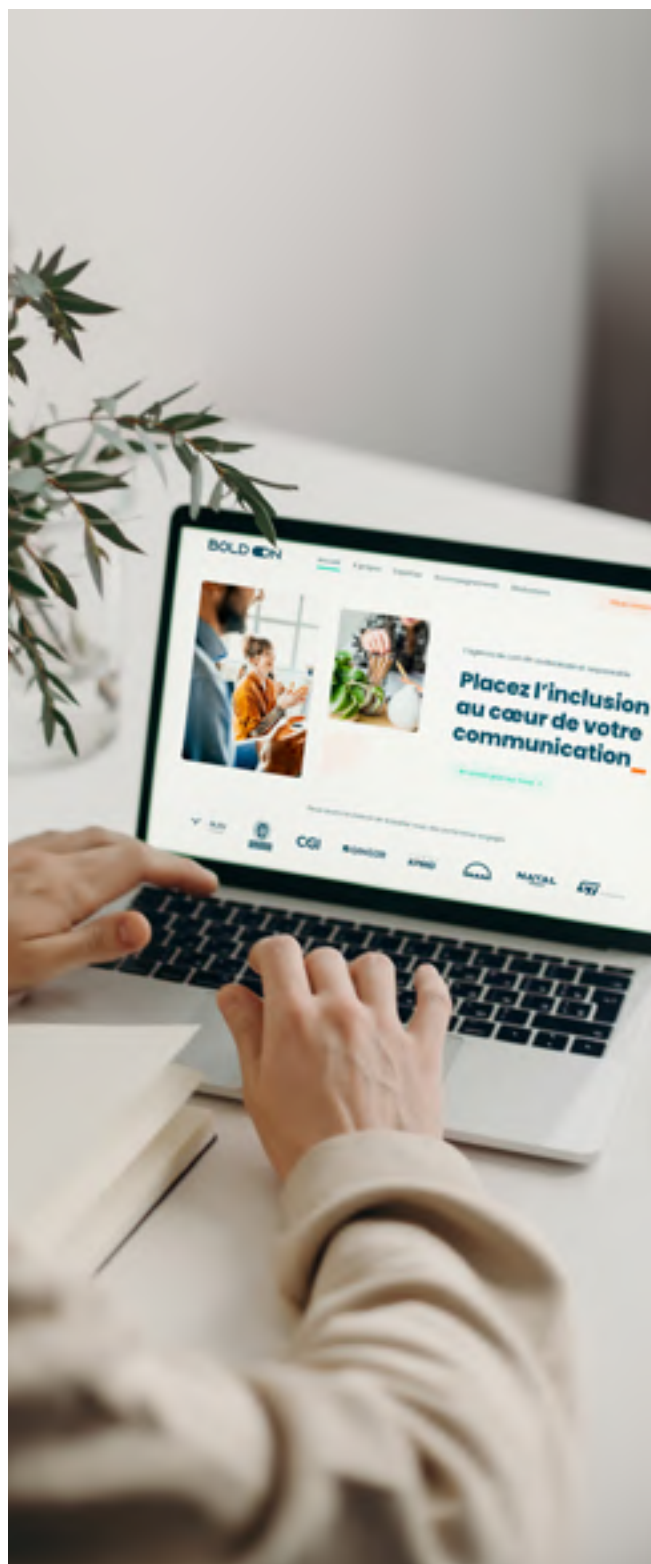
Développer une stratégie de recrutement adaptée et ciblée pour attirer les talents les plus audacieux qui contribueront à renforcer votre potentiel d'inclusion.



Cultiver une communication interne inspirante et positive pour maintenir vos talents engagés et propager la renommée de votre entreprise.

Prêt à faire briller votre marque employeur ? LET'S BOLD ON :

bonjour@bold-on.com

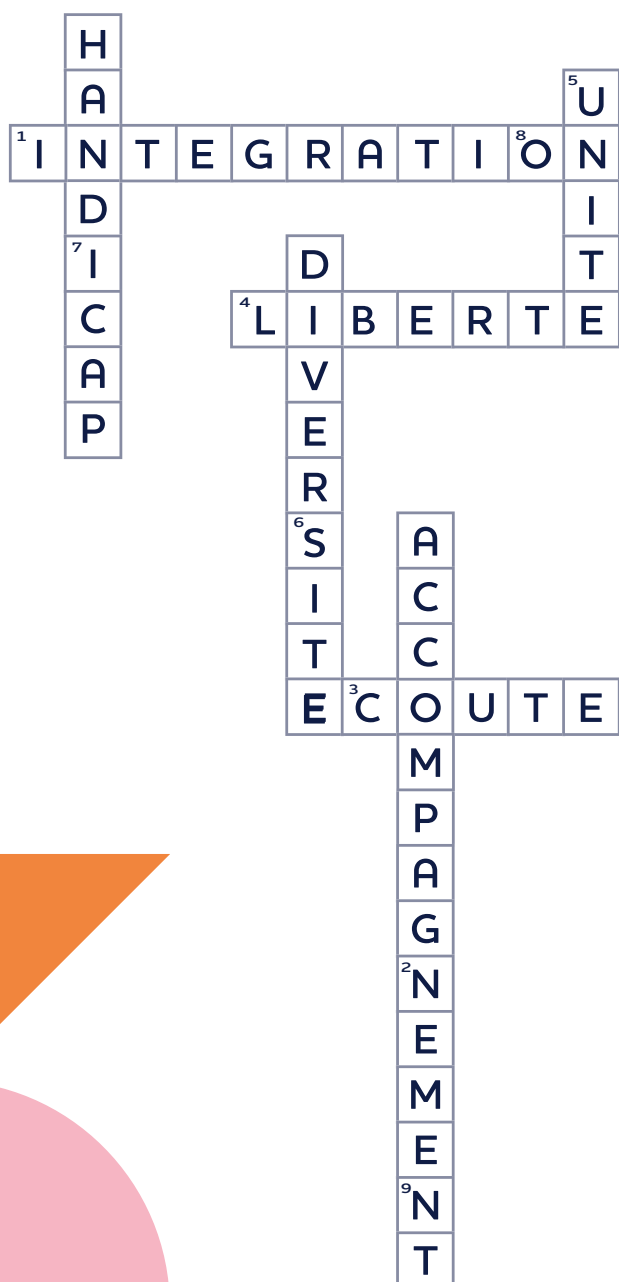


Solutions Mini Jeux

PAGE 6 : MOTS-CROISÉS

Le mot à trouver était :

1 I 2 N 3 C 4 L 5 U 6 S 7 I 8 O 9 N



PAGE 14 : MOTS-MÊLÉS



PAGE 50 : QUIZ TIME

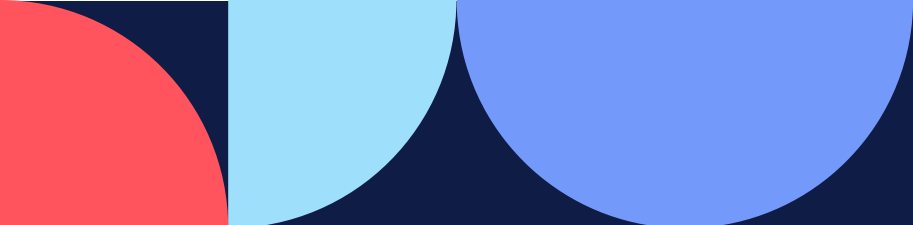
QUESTION 1 : Le Handitech Trophy existe depuis 2017 (réponse c)

QUESTION 2 : Le grand public et les salariés bpifrance votent pour le prix coup de coeur (réponse b)

QUESTION 3 : 8 lauréats ont remporté les 11 prix du #HTT (réponse a)

QUESTION 4 : "Jeux & Eveil" n'est pas une catégorie du Handitech Trophy (réponse b)

QUESTION 5 : 980 projets ont été déposés depuis la création du concours (réponse c)



Cabinet de Recrutement et de Communication RH, nous sommes experts sur l'inclusion des travailleurs handicapés mais aussi d'autres publics éloignés de l'emploi. Depuis 2007, nous proposons des dispositifs et outils pour accompagner nos clients sur leurs enjeux de recrutement inclusifs.

Direction de publication :

Carla SINACORI

Rédaction :

Adeline BOUGEARD

Iris GAYRAUD

Marion HAERING

Leila NADIER

Graphisme et mise en page :

Manon APOSTIN BEAUCHEIX

www.jobinlive.com

 Document accessible

Un travail de balisage a été réalisé sur l'ensemble du document afin de permettre sa lecture aux personnes aveugles utilisant des synthèses vocales et pages braille, ainsi qu'aux personnes malvoyantes et dyslexiques qui personnalisent l'affichage. Il est également adapté pour les personnes daltoniennes.

