

SEEPH²⁰²⁴

Dossier N°09 • Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

THÉMATIQUE

L'égalité des chances

AVANT-PROPOS

Marché de l'emploi & opportunités pour les travailleurs handicapés.

CANDIDATS

Reconversion professionnelle : un tremplin vers de nouvelles opportunités.

RECRUTEURS

Les avantages de l'inclusion et de la diversité (+ Chiffres clés)

MINI-DOSSIER HTT

Présentation de la 8ème édition du Handitech Trophy.

Lauréats 2024 : 10 innovations qui améliorent l'inclusion !

JOB IN LIVE

Cap sur 2025 : on vous dévoile notre feuille de route ambitieuse.

 Document accessible

C'est aujourd'hui à chaque entreprise de faire vivre la flamme de ces Jeux !

Il y a quelques semaines, les Jeux paralympiques de Paris sont devenus une célébration mondiale du dépassement de soi, du talent et de l'esprit de compétition. Ces athlètes, malgré les défis qu'ils rencontrent, excellent dans leurs disciplines respectives et inspirent des millions de personnes à travers le monde. Leur réussite n'est pas seulement le résultat de leur détermination personnelle, mais également le reflet d'une société qui commence à valoriser la diversité et l'inclusion.

À l'image des Jeux, les entreprises ont tout à gagner en adoptant des pratiques de recrutement plus inclusives. En intégrant des personnes de tous horizons, y compris celles en situation de handicap, les entreprises enrichissent non seulement leur culture d'entreprise, mais profitent également de nouvelles perspectives et d'une créativité accrue. Les équipes diversifiées sont souvent plus performantes, car elles regroupent une variété d'expériences et d'idées. Cela leur permet de répondre de manière plus efficace aux défis du marché et d'innover.

En accompagnant plus de 200 entreprises par an sur leur politique d'inclusion, le Groupe JobinLive démontre que l'inclusion n'est pas seulement un impératif éthique, mais aussi un moteur de performance et de succès sur le long terme. La détermination et le talent ne connaissent pas de limites. En s'inspirant de l'esprit des jeux, les employeurs peuvent transformer leur environnement de travail et créer un impact positif tant pour leur organisation que pour la société dans son ensemble.

L'Esprit des Jeux paralympiques est une inspiration pour une inclusion enrichissante en entreprise !



Franck et toute l'équipe Job in Live

Franck DUTHIL,
PDG Job in Live





« Le handicap ne peut pas être un handicap »



Stephen Hawking

*Artiste, astronome, astrophysicien,
Cosmologiste, écrivain, écrivain
scientifique, physicien, scientifique.
(1942 - 2018)*

Notre Contenu

 (À CONSOMMER SANS MODÉRATION)

Avant-propos

- 07** > SEEPH 2024
- 09** > Marché de l'emploi & opportunités pour les travailleurs handicapés

Candidats

- 12** > Zoom sur les droits et accompagnements
- 14** > Entretien avec Ana, Chef de projet informatique chez Devoteam
- 15** > « Comment détecter une entreprise inclusive ? »
- 16** > Handi@CGI : engagés pour l'inclusion depuis plus de 15 ans !
- 17** > Handicap & Carrière : vers une égalité professionnelle.
- 18** > Sopra Steria : « l'égalité professionnelle, ça se prépare bien avant l'entrée dans l'entreprise ! »
- 21** > Reconversion professionnelle : un tremplin vers de nouvelles opportunités !
- 24** > Rejoignez Randstad Digital
- 25** > Les Mardis des Talents et de l'Inclusion : une opportunité pour toutes et tous !
- 26** > Inclusion et égalité des chances : Les actions de Cdiscount (Cnova)
- 27** > CV : 7 conseils pratiques pour capter l'attention des recruteurs
- 28** > Venez écrire votre histoire aux côtés de Crédit Agricole

Recruteurs

- 30** > Devenir un recruteur 100% inclusif !
- 32** > « Comment réussir l'intégration d'un salarié handicapé ? »
- 33** > Vers une culture d'entreprise plus éthique et responsable
- 36** > « Pourquoi et comment agir auprès de vos salariées aidants ? »

Mini-Dossier HTT

- 39** > Présentation de la 8ème édition du Handitech Trophy.
- 44** > 10 innovations qui améliorent l'inclusion !

Job in Live

- 67** > Nos experts décryptent les tendances du recrutement

+ 4 mini-jeux à retrouver

Toujours autour de l'inclusion et de la diversité, nos mini-jeux sont idéaux pour vos pauses cafés !



MARDIS DES TALENTS & DE L'INCLUSION
AKKODIS X JOB IN LIVE



HANDI-AFTERWORK & RECRUTEMENT
CGI X JOB IN LIVE

L'égalité des chances pour toutes & tous !



MARDIS DES TALENTS & DE L'INCLUSION

AKKODIS, SOPRA STERIA, CGI,
RANDSTAD DIGITAL FRANCE, KLANIK X JOB IN LIVE



MARDIS DES TALENTS & DE L'INCLUSION
SOPRA STERIA X JOB IN LIVE



HANDI-AFTERWORK & RECRUTEMENT
CAPGEMINI ENGINEERING X JOB IN LIVE

SEEPH 2024

« Handicap & Parcours Professionnel :
Comment assurer une vraie égalité des chances ? »

Du 18 au 24 novembre 2024 se tient la 28ème édition de la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

Cette année encore Job in live met en lumière les différents dispositifs mis en place pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

La SEEPH, une initiative depuis 1997.

Le temps d'une semaine, l'**objectif est de libérer la parole autour de l'acceptation des personnes en situation de handicap en milieu professionnel** et de traiter la question d'égalité et d'accessibilité.

Dans un contexte où le taux d'emploi global des personnes handicapées demeure encore inférieur à celui de l'ensemble de la population active (35% contre 65%), **il est légitime de se demander comment les institutions et entreprises peuvent répondre au défi de l'inclusion.** Il existe de nombreux parcours de carrière : une croissance verticale vers un poste plus élevé, le développement continu de nouvelles compétences ou encore l'adéquation de l'emploi et du handicap de la personne. Aussi la gestion du parcours professionnel est une dimension essentielle autant pour les personnes en situation de handicap que pour les entreprises.

- **Quels dispositifs pour favoriser l'employabilité ?** Pour garantir l'égalité des chances, l'employeur doit adopter des mesures permettant aux salariés en situation de handicap d'accéder ou de

conserver leur poste correspondant à leurs qualifications. **Des aides sont ainsi proposées pour compenser le handicap du salarié** et l'accompagner tout au long de son parcours professionnel.

- **Quelles actions pour l'accès à la formation ?** Au même titre que l'ensemble des salariés, **les travailleurs handicapés peuvent bénéficier de dispositifs de formation au cours de leur carrière**, afin de faire progresser leurs connaissances, acquérir de l'expérience ou se reconverter.
- **Quels avantages pour les entreprises ?** Le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap répondent à des impératifs légaux mais aussi **favorisent la créativité et l'innovation au service de la performance.**

Cette SEEPH s'articule autour de 2 enjeux clés :

- **Faire évoluer les mentalités et réduire les biais inconscients** qui peuvent freiner l'emploi et l'évolution de carrière des personnes handicapées.
- **Aborder les mesures mises en œuvre pour améliorer l'autonomie et l'intégration** des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel.

- Handi Quiz -

Testez vos connaissances et apprenez-en plus sur l'inclusion et l'accessibilité pour toutes & tous ! C'est à vous de jouer 😊 1 réponse par question.

1

Quel accord international reconnaît les droits et libertés fondamentaux des personnes handicapées ?

- a / La Déclaration des droits de l'homme.
- b / Le pacte des droits civils et politiques.
- c / La Convention relative aux droits des personnes handicapées.

2

Les handicaps sont-ils tous visibles ?

- a / Oui, tous les handicaps sont facilement identifiables.
- b / Non, certains handicaps sont invisibles, comme les troubles psychiques ou les handicaps cognitifs.
- c / Seuls les handicaps physiques sont visibles.

3

Quelle est la différence entre un handicap et une maladie ?

- a / Ce sont des synonymes.
- b / Un handicap résulte d'une maladie, d'un accident ou d'une malformation, tandis qu'une maladie est une altération de la santé.
- c / Une maladie est temporaire, un handicap est définitif.

4

Quelle est l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en France ?

- a / Les entreprises de +20 salariés doivent employer 6 % de personnes handicapées.
- b / Toutes les entreprises doivent employer au moins 10% de personnes handicapées.
- c / Il n'y a aucune obligation légale d'employer des personnes handicapées.

5

Qu'est-ce qu'une RQTH ?

- a / Une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, délivrée par la MDPH.
- b / Un regroupement de personnes handicapées.
- c / Une formation professionnelle spécifique aux personnes handicapées.

6

Les personnes handicapées ont-elles les mêmes droits que les autres ?

- a / Non, elles ont des droits spécifiques mais réduits.
- b / Oui, elles ont les mêmes droits que tous les citoyens.
- c / Cela dépend du type de handicap.

7

Qu'est-ce qu'un référent handicap dans une entreprise ?

- a / Une personne chargée de recruter uniquement des personnes handicapées.
- b / Une personne chargée de verser les aides financières aux personnes handicapées.
- c / Une personne chargée de faciliter l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs handicapés.

8

Quel est l'objectif principal de la loi sur l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap ?

- a / Réduire les impôts des entreprises qui emploient des personnes handicapées.
- b / Offrir des subventions pour les équipements sportifs adaptés.
- c / Assurer l'accès aux bâtiments et aux services publics pour les PMR.

[Avant-propos]

Marché de l'emploi & opportunités pour les travailleurs handicapés

+ CHIFFRES CLÉS !



Les travailleurs handicapés font face à des défis particuliers sur le marché de l'emploi. **Ces défis comprennent la discrimination, l'inaccessibilité physique et numérique des lieux de travail, et un manque général de sensibilisation et de compréhension des employeurs.** En conséquence, le taux de chômage chez les personnes handicapées est souvent beaucoup plus élevé que celui de la population générale.

Quelques données sur l'emploi des travailleurs handicapés...

Les statistiques récentes montrent que **les travailleurs handicapés restent sous-représentés** sur le marché de l'emploi.

- Par exemple, en France, en 2023 le taux d'emploi des personnes handicapées est d'environ 39%, contre 68% pour la population générale. De plus, **environ 20% des travailleurs handicapés travaillent à temps partiel**, souvent par nécessité plutôt que par choix.¹
- Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est descendu à 12 % en 2022, son niveau le plus bas depuis 2008.
- En 2022, **seules 38 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi**, soit 1,8 fois moins souvent que l'ensemble de la population.
- À fin décembre 2022, 454 968 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à France Travail.²

« **Seules 38% des personnes reconnues handicapées sont en emploi.** »

De nouveaux droits pour les travailleurs handicapés

Les droits des travailleurs des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ont été révisés pour se rapprocher davantage de ceux des salariés ordinaires.

Depuis le 1er janvier 2024, **les travailleurs en ESAT bénéficient désormais de nouveaux droits**, en complément de leurs protections incluant :

- Le droit de faire grève,
- Le droit de rejoindre un syndicat,
- La prise en charge partielle de leurs frais de transport par l'État.

En outre, à partir du 1er juillet 2024, **une complémentaire santé obligatoire sera mise en place pour tous les travailleurs en ESAT.**³

Dès le 1er janvier 2024, les jeunes âgés de 15 à 20 ans (et non plus seulement de 16 à 18 ans) en situation de handicap bénéficiaires de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) ou d'un projet personnalisé de scolarisation seront automatiquement reconnus comme travailleurs handicapés sans avoir à déposer une demande de RQTH* auprès de leur MDPH.**





Des initiatives et des politiques publiques

Plusieurs initiatives ont été mises en place **pour encourager l'emploi des travailleurs handicapés** :

- Loi Handicap de 2005 : Cette loi impose aux **entreprises de plus de 20 salariés d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés**. Si ce quota n'est pas respecté, elles doivent verser une contribution financière à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).
- AGEFIPH et FIPHFP*** : **Ces organismes fournissent des aides financières et des services d'accompagnement** pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le secteur privé (AGEFIPH) et public (FIPHFP).
- Contrats aidés : Des dispositifs comme les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation sont encouragés pour favoriser la formation et l'embauche des travailleurs handicapés.

Des opportunités et des secteurs porteurs

Certains secteurs sont particulièrement ouverts à l'embauche de travailleurs handicapés :

- Technologie de l'information et de la communication (TIC) : **Ce secteur offre de nombreuses opportunités** grâce à la possibilité de télétravail et à l'adaptation des postes de travail.
- Services à la personne : Les métiers d'aide à domicile, de soins et d'accompagnement sont **en forte demande et accessibles** aux travailleurs handicapés.
- Administration publique : **Le secteur public est soumis à des obligations strictes** en matière d'inclusion et propose des concours adaptés.⁴

*RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

**MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

***FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

Sources :

1. « Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées », DARES (2023).
2. « Marché de l'emploi des personnes handicapées en 2022 », AGEFIPH (2023).
3. « ESAT : des nouveaux droits pour les travailleurs handicapés » GOUV.FR (2024).
4. « Numérique : emploi et handicap », AGEFIPH (2022).

CHIFFRES CLÉS

6,8 millions de Français de plus de 15 ans ont un handicap sévère et 3,4 millions sont fortement limités dans leur quotidien.

DREES, 2023.

3,1 millions disposent d'une reconnaissance administrative de handicap en 2023

INSEE, 2024

1,2 million d'entre eux sont employés dans le secteur public ou privé.

AGEFIPH, 2023

474 413 personnes handicapées étaient inscrites à France Travail comme demandeurs d'emploi.

FRANCE TRAVAIL, 2023

Le taux de chômage des personnes handicapées **est à 12% VS 7,5% sur l'ensemble du public.**

AGEFIPH, 2023

Le taux d'activité des TH progresse à 45% VS 74% de la population générale.

AGEFIPH, 2023

20% de la population mondiale estimée est concernée par une situation de handicap.

GOUV.FR, 2023

Zoom sur les droits et accompagnements

Travailler avec un handicap peut présenter des défis, mais de nombreux dispositifs existent pour faciliter l'intégration professionnelle et le maintien à l'emploi.

Les droits fondamentaux !

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :

La RQTH facilite votre insertion professionnelle et votre maintien dans l'emploi. Vous pouvez l'obtenir en vous adressant à la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Une promesse d'embauche peut accélérer le traitement de votre dossier.

L'obligation d'emploi :

Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, les entreprises de 20 salariés et plus doivent embaucher au moins 6 % de travailleurs handicapés. **Si elles ne respectent pas ce quota, elles doivent verser une contribution à l'AGEFIPH.**

Aménagement du poste de travail et maintien à l'emploi :

Les employeurs doivent adapter les postes de travail aux besoins des salariés en situation de handicap (L5213-6 du Code du travail). Cela inclut des équipements spécifiques, des logiciels adaptés, ou une assistance humaine.

Des aides financières peuvent être demandées à l'AGEFIPH. En réalité, 90 % des travailleurs handicapés n'ont pas besoin d'aménagements particuliers.



Formations professionnelles :

L'article L5213-3 du Code du travail **garantit aux travailleurs handicapés le droit à une réadaptation, une rééducation ou une formation professionnelle**, adaptée à leur situation. Elles visent à développer les compétences tout en tenant compte des contraintes spécifiques.

Droit à la retraite anticipée :

Sous certaines conditions, vous pouvez accéder à une retraite anticipée **en fonction de votre taux d'incapacité permanente** et du nombre de trimestres cotisés. Les critères précis varient selon votre situation.

Durée du préavis en cas de licenciement :

En cas de licenciement, **la durée du préavis est doublée, sans dépasser trois mois.** Vous bénéficierez également d'un accompagnement par France Travail ou Cap Emploi pour faciliter votre retour à l'emploi.

Quels sont les dispositifs d'accompagnement ?

Aide technique en compensation :

Elle finance les équipements nécessaires pour améliorer l'autonomie professionnelle, comme des prothèses ou des fauteuils, jusqu'à 5 250€. La demande peut être effectuée en ligne ou auprès de l'AGEFIPH.

Aide au parcours vers l'emploi :

Elle couvre une partie des frais liés au parcours vers l'emploi, comme les déplacements ou l'hébergement, sur prescription d'un conseiller France Travail, Cap Emploi ou Mission Locale.

L'emploi accompagné :

Sans durée fixe, ce dispositif soutient votre parcours professionnel, que ce soit pour trouver un emploi, pendant votre poste actuel, ou lors d'un changement de travail. Il comprend :

- Une évaluation personnalisée de votre situation.
- Un accompagnement pour définir votre projet professionnel.
- Une aide dans la recherche d'emploi.
- Un soutien pour vous et votre employeur sur les aménagements de poste.

Aide à la formation pour le maintien dans l'emploi :

Versée à l'employeur, elle finance les coûts pédagogiques nécessaires pour conserver votre emploi. Vous pouvez en bénéficier si vous êtes salarié ou travailleur indépendant, que votre handicap soit récent, s'aggrave, ou si votre contexte de travail change.

Aide d'embauche pour l'alternance :

Elle encourage le recrutement d'alternants handicapés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, avec une aide variant de 4000€ à 5000€, renouvelable et/ou prolongée. Il n'y a pas de limite d'âge pour un contrat en apprentissage.

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle :

Elle finance des solutions comme le tutorat et la sensibilisation, pour faciliter l'intégration dans l'entreprise. Elle est versée à l'employeur sur prescription d'organismes tels que France Travail, Cap Emploi, Mission Locale ou l'AGEFIPH.

Aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi :

Elle couvre les frais d'étude et de mise en place de solutions pour maintenir un salarié en emploi, en cas de changements nécessitant des ajustements constatés par la médecine du travail.

Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) :

Elle compense les coûts supplémentaires pour adapter le poste de travail après la mise en place des aménagements nécessaires.

Ces dispositifs assurent l'égalité des chances et soutiennent l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés, en offrant des soutiens adaptés et des opportunités de formation tout au long de leur carrière.



Entretien avec Ana, Chef de projet informatique chez Devoteam



Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

J'ai rejoint DEVOTEAM en tant que chef de projet informatique l'été dernier. Ma situation de handicap n'est pas native. C'est quelque chose qui m'est tombé dessus à l'âge de 27 ans, puis a évolué à travers les années jusqu'à devenir aujourd'hui un joyeux mix de handicaps invisibles mais non moins contraignants. J'ai donc connu au cours de ma carrière diverses situations d'intégration dans divers contextes différents.

Comment s'est passée votre intégration chez Devoteam ?

De façon extrêmement bien préparée ! Avant même d'avoir signé mon contrat, j'ai été invitée à prendre contact avec la **référente Mission Handicap** afin d'échanger au sujet de mes besoins d'adaptation de poste. Ça m'a rassuré sur le fait que cette thématique était prise très au sérieux chez DEVOTEAM. C'était un critère déterminant pour moi qui avais déjà pu vivre des situations fort désagréables par le passé dans le milieu professionnel. **Le handicap invisible est une typologie de handicap qui est souvent mal comprise** par manque de formation des équipes managériales.

Quel rôle a joué la Mission Handicap de Devoteam dans votre intégration et votre parcours jusqu'à présent ?

Elle a joué un rôle central et moteur dans la préparation puis le suivi de mon parcours d'intégration. J'ai pu immédiatement

constater l'étendue de leurs connaissances sur le sujet. Tout fut savamment anticipé et mis en place avec une grande efficacité pour que je puisse **être opérationnelle dès le 1er jour dans un environnement parfaitement adapté.**

Comment percevez-vous l'engagement de Devoteam en matière d'inclusion et d'égalité des chances ?

J'ai pu, par le passé, constater avec déception le gap abyssal qui peut exister entre le discours bien rôdé pré-signature de contrat, et l'absence factuelle de tout processus de gestion du handicap dans la réalité. Chez DEVOTEAM, le contexte a fait que j'ai pu rapidement vivre une situation où une nouvelle solution adaptative devait être rapidement trouvée. Ce qui a été le cas pour le plus grand bonheur du client car mon profil correspondait exactement à ce qu'ils recherchaient et que leur besoin était urgent. Voilà un exemple parfait d'une adaptation de poste qui atteint tous ses objectifs : **un salarié heureux de travailler dans un environnement adapté à sa situation de santé**, un client content de voir son besoin satisfait, et un commercial ravi d'avoir pu concilier offre et demande dans de bonnes conditions ! Le trio gagnant pour tout le monde !



Vous aussi, rejoignez notre tribu !

www.devoteam.com

« Comment détecter une entreprise inclusive ? »

Trouver une entreprise réellement inclusive peut sembler complexe, mais voici 5 astuces pour vous aider à dénicher un employeur qui valorise la diversité !

1. Scrutez les sites web et les annonces :

Les premiers indices sur l'inclusion d'une entreprise **se trouvent souvent dans ses offres d'emploi et sur son site web**. Posez-vous ces questions : L'entreprise utilise-t-elle un langage inclusif ? Mentionne-t-elle sa politique handicap et ses engagements ?

Exemple offre d'emploi inclusive :

Nous recherchons une personne pour le poste de Chargé de sourcing (H/F). Vos missions seront de chasser les talents [...]

Accessibilité du poste : Poste sédentaire, sans déplacement. Horaires flexibles et télétravail. Nos bureaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR)

Nos recrutements sont basés sur les compétences. Tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.



2. Analysez les premiers échanges :

Lors des premiers contacts, soyez attentif sur ces points :

- **Accessibilité et réactivité** : L'entreprise est-elle ouverte à discuter de vos besoins spécifiques ? **Une entreprise engagée sera proactive** pour adapter votre poste de travail.
- **Transparence** : Les recruteurs **sont-ils clairs sur leur politique d'inclusion** et prêts à répondre à vos questions ?

3. Évaluez le processus de recrutement :

Examinez si le processus de recrutement inclut des interactions avec des recruteurs et le manager. **Assurez-vous que l'entreprise propose des options d'entretien adaptées, telles que téléphoniques, en visio ou sur place**. Les critères d'évaluation doivent être objectifs pour garantir une égalité des chances entre tous les candidats.

4. Explorez la culture d'entreprise :

Consultez les réseaux sociaux ou des plateformes comme Glassdoor pour obtenir des avis sur l'entreprise. **Les témoignages des employés peuvent vous donner des indices précieux**.

5. Vérifiez les politiques internes :

Assurez-vous que l'entreprise propose des formations sur la diversité et le handicap, **et organise des événements pour favoriser la cohésion des équipes**, comme des ateliers et des séminaires.

En observant ces indicateurs et en posant les bonnes questions, vous pourrez trouver un employeur qui valorise la diversité et un environnement de travail respectueux.



Handi@CGI

Engagés pour l'inclusion depuis plus de 15 ans !

Convaincue de sa responsabilité sociétale, CGI s'engage depuis plus de 15 ans pour l'inclusion des personnes en situation de handicap en les accompagnant tout au long de leur carrière. La politique Handicap de CGI propose des dispositifs concrets pour un recrutement durable, le maintien dans l'emploi et la montée en compétences de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs. En créant un environnement sécurisant et respectueux, CGI permet à chacun et chacune de s'épanouir dans sa singularité.

handicap.fr@cgi.com

cgi.fr

CGI

Handicap & Carrière : vers une égalité professionnelle

Promotion, reconversion, maintien dans l'emploi... Les politiques actives soutiennent les personnes handicapées à chaque étape de leur vie professionnelle.

Le handicap est-il un frein à l'évolution professionnelle ?

Selon le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, **aucune personne ne peut être écartée d'une évolution salariale ou d'un changement d'échelons.**

L'aide à l'évolution professionnelle vous permet de tirer profit des offres de mobilité interne, des opportunités de développement professionnel ou encore de se positionner sur un poste avec de plus grandes responsabilités. Le parcours professionnel est long et l'envie de changer de cap ou d'acquérir de nouvelles compétences peut se faire sentir.

Quel dispositif pour vous accompagner ?

Le conseil en évolution professionnelle peut vous aider à mieux construire votre avenir professionnel. **A qui s'adresser ?** Le Cap Emploi pour les personnes en situation de handicap.

Eviter la désinsertion professionnelle

Si l'apparition d'un handicap ou son aggravation vous empêche de continuer à exercer votre métier dans de bonnes conditions, **alors des solutions d'accompagnement existent :**

- Un accompagnement humain
- Des aménagements organisationnels
- Des aménagements techniques

Vous pouvez également bénéficier d'un contrat de rééducation professionnelle. Si vous n'êtes plus en mesure d'occuper votre poste actuel, un reclassement professionnel est ainsi envisagé.

Pourquoi passer par la formation et par quel biais ?

Toute personne en situation de handicap a accès aux dispositifs de formation et peut solliciter des aménagements.

Qui peut aider à passer à l'action ?

L'AGEFIPH propose plusieurs accompagnements tels que Inclu'Pro un parcours de formation pré-qualifiant, Ressource Handicap Formation, une aide financière et un outil d'évaluation des besoins des salariés handicapés. Et dans le secteur public, Le FIPHFP facilite l'accès à la formation professionnelle continue.

Si les adaptations ne suffisent pas, la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées préconise des formations conçues pour les personnes ayant un handicap. Nouveauté : Le « sac à dos numérique » recense tous les aménagements, dont vous avez déjà bénéficié avant votre entrée en formation.

C'est le moment de booster votre carrière avec des formations adaptées et des aides pour vos besoins spécifiques !

L'égalité professionnelle, ça se prépare bien avant l'entrée dans l'entreprise !

sopra  steria

L'égalité professionnelle, c'est d'abord donner les moyens à toutes et tous d'accéder à un emploi en phase avec ses compétences et qui offre des perspectives d'évolution. **C'est pourquoi la Mission Handicap de Sopra Steria s'engage aux côtés des lycéens et des étudiants en situation de handicap** pour les inciter à poursuivre leurs études et les préparer aux métiers du Groupe.

Pour inciter les jeunes en situation de handicap et les préparer à travailler dans nos métiers, nous travaillons en partenariat avec les lycées ainsi que les écoles d'ingénieur et de commerce, au plus près des jeunes. **Nous intervenons principalement à travers trois types d'actions :**

1

Aider les lycéens en situation de handicap à se projeter :

L'égalité des chances commence dès les études secondaires, au moment où les jeunes réfléchissent à leur avenir. **Pour dépasser les freins psychologiques que le handicap peut poser quant à la poursuite d'études supérieures, la Mission Handicap de Sopra Steria a élaboré un programme de tutorat.** Des étudiants d'écoles d'ingénieur, formés et soutenus par nos managers, accompagnent d'autres jeunes dans leur scolarité et les préparent à la poursuite d'études supérieures.

2

Soutenir les étudiants handicapés dans leur parcours d'études :

Une fois entrés dans une filière diplômante, les étudiants en situation de handicap peuvent être confrontés à des besoins d'équipements spécifiques. **Pour compenser ces besoins liés au handicap, la Mission Handicap de Sopra Steria, en partenariat avec la FEDEEH, accompagne chaque année une trentaine de jeunes** en proposant une aide financière ou matérielle, un dispositif de mentorat ou encore des opportunités de stage.

3

Sensibiliser les futurs managers à la prise en compte du handicap

Un management inclusif, qui prend en compte les spécificités liées au handicap, c'est possible ! Et c'est une condition essentielle de l'égalité professionnelle dans l'entreprise. **Depuis 10 ans, la Mission Handicap de Sopra Steria s'engage chaque année au sein de la Course Croisière Edhec en parrainant un équipage composé d'étudiants en situation de handicap et d'étudiants valides.** Ces étudiants, qui sont les managers de demain, bénéficient ainsi d'une première expérience de collaboration au sein d'une équipe mixte.



Et bien sûr, **nous accompagnons aussi les recrutements et les parcours de carrière chez Sopra Steria !** Ces étapes clés du parcours des salariés sont étroitement préparées et suivies par les équipes de la Mission Handicap, en collaboration avec le management et les équipes RH du Groupe.

Une entreprise handi-accueillante

De nombreuses actions de sensibilisation et de formation pour mieux comprendre les handicaps et leurs impacts professionnels sont ainsi assurées tout au long de l'année. **La sensibilisation au handicap et à la politique handicap de l'entreprise est présente dès le parcours d'intégration des salariés.** Une série de e-learning amènent ainsi les salariés à mieux connaître les situations de handicap et à adopter la bonne posture de collaboration avec un collègue ou un partenaire de travail en situation de handicap. **Des formations spécifiques portant sur le recrutement des personnes en situation de handicap ou sur le management d'équipes handi-accueillantes sont également proposées** aux recruteurs et aux managers.



Des salariés RQTH accompagnés dans leurs missions

L'Accord Handicap de Groupe qui couvre la période 2024-2026 précise en outre que « les travailleurs en situation de handicap doivent bénéficier d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes. »

Aussi, **les salariés RQTH peuvent, en plus de leur management, solliciter leur Référent Handicap ou la Mission Handicap pour faire le point sur le déroulement de leurs missions** en bénéficiant d'une prise en compte et d'une compensation optimale de leur handicap. **Ils ont également accès à des formations ou des coachings sur-mesure** pour les aider à se positionner sur certaines missions et acquérir les compétences nécessaires à leur bonne réalisation.

Job in live

Provocateur d'inclusion



Révélez votre potentiel au sein d'une entreprise inclusive !

Découvrez des entreprises qui valorisent vos compétences. Avec notre Régie Emploi & Handicap, explorez des secteurs variés et trouvez le poste qui vous correspond.

+9 700 opportunités

dans +50 entreprises



 **Mission
Handicap**

www.missionhandicap.fr

[Candidats]

Reconversion professionnelle : un tremplin vers de nouvelles opportunités !



La reconversion professionnelle peut être un véritable tremplin vers de nouvelles opportunités, particulièrement pour les personnes en situation de handicap.

Dans un monde du travail en constante évolution, changer de carrière offre la possibilité d'explorer de nouveaux horizons, de développer des compétences variées et de trouver des environnements de travail plus inclusifs et adaptés.

Pourquoi opter pour une reconversion professionnelle ?

Pour les personnes en situation de handicap, **la reconversion peut être motivée par divers facteurs.**

Souvent, il s'agit de trouver un emploi mieux adapté à leurs besoins spécifiques. Parfois, c'est le désir de suivre une passion ou de réaliser des aspirations personnelles qui n'ont pas pu être atteintes dans leur emploi précédent.

Quelle que soit la raison, **il est essentiel de planifier cette transition** avec soin.

Évaluer ses compétences et identifier de nouveaux horizons :

L'une des premières étapes de la reconversion professionnelle **consiste à évaluer ses compétences actuelles et à identifier celles qui peuvent être transférées** vers un nouveau secteur.

De nombreuses compétences, telles que la communication, la gestion de projet et la résolution de problèmes, sont précieuses dans une variété de domaines.

Utiliser des outils d'évaluation de compétences et de tests de personnalité peut

« L'Agefiph a soutenu plus de 10 000 projets de formation pour les travailleurs handicapés »

aider à mieux comprendre ses points forts et à cibler les industries où ces compétences sont en demande.

Par exemple, une personne ayant travaillé dans l'administration et développant des compétences en organisation et gestion de dossiers peut trouver des opportunités dans des rôles de gestion de projet ou de coordination dans des secteurs variés.

Se former et acquérir de nouvelles compétences :

Se renseigner sur les formations disponibles est une étape essentielle. **De nombreuses institutions offrent des programmes spécialement conçus** pour faciliter la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap. **Ces programmes peuvent inclure des formations en ligne, des ateliers en présentiel, et des stages pratiques.**

Ils permettent d'acquérir de nouvelles compétences tout en s'adaptant aux besoins individuels des participants.

Par exemple, en 2022, l'AGEFIPH a soutenu plus de 10 000 projets de formation pour les travailleurs handicapés, **leur permettant d'acquérir des compétences dans des domaines variés** comme l'informatique, le marketing digital ou encore les métiers artisanaux.



Les dispositifs mis en place

Les aides financières et les subventions constituent également un aspect important à considérer.

De nombreux dispositifs existent pour soutenir financièrement les personnes en situation de handicap dans leur démarche de reconversion.

Par exemple, **l'AGEFIPH propose des aides spécifiques pour la formation et l'accompagnement** des travailleurs handicapés. Il est recommandé de se renseigner auprès des organismes spécialisés pour connaître les options disponibles.

En 2021, l'AGEFIPH a alloué près de **100 millions d'euros en aides financières, contribuant à la formation et à l'intégration** de milliers de travailleurs handicapés sur le marché du travail.

En outre, la loi du 5 septembre 2018, intitulée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », offre plusieurs dispositifs visant à permettre aux individus de changer de métier ou d'acquérir de nouvelles compétences.

Parmi ces dispositifs, **on trouve le bilan de compétences, le Projet de Transition Professionnelle (PET) et le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**. Ces outils sont conçus pour accompagner

les travailleurs dans leur évolution professionnelle et faciliter leur adaptation aux nouvelles exigences du marché du travail.

Plus spécifiquement, un dispositif dédié aux travailleurs handicapés existe : les établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP).

Des acteurs comme l'AGEFIPH et le CNAM jouent un rôle crucial en mobilisant les parties prenantes pour fluidifier les parcours professionnels et garantir une meilleure intégration des travailleurs handicapés dans le monde du travail.

L'importance du réseau professionnel

Le réseau professionnel **joue un rôle clé dans la réussite** d'une reconversion.

Participer à des événements de networking, rejoindre des groupes professionnels sur les réseaux sociaux et solliciter des conseils auprès de mentors peut ouvrir des portes vers de nouvelles opportunités.

Les associations et les réseaux dédiés aux personnes en situation de handicap **peuvent également fournir un soutien précieux.**



Il faut des milliers de lignes
pour écrire un code,
mais il suffit d'une seule équipe
pour écrire une histoire.

Randstad Digital recrute partout en France.
Rejoignez-nous !

randstaddigital.fr/fr/carrières




randstad
digital

 mission
handicap

top
EMPLOYER

FRANCE
2024

CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

Les Mardis des Talents et de l'Inclusion : **une opportunité pour toutes et tous !**

En 2023, nous avons accompagné 950 candidats et collaboré avec 150 entreprises lors de nos jobdatings.

Les Mardis des Talents sont des événements de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap et aux seniors.

Ces jobdatings, organisés régulièrement dans plusieurs grandes villes de France, mettent en relation des candidats avec des entreprises engagées en faveur de la diversité.

Avant le jour J : la préparation est essentielle !

- **Pré-inscription en ligne :** Pour participer, vous pouvez vous préinscrire via l'un de nos sites emploi comme MissionHandicap.fr.
- **Entretien avec nos recruteurs :** Nos recruteurs vous contacteront pour confirmer votre inscription et vous aider à choisir les entreprises et les offres adaptées à votre profil.

Le jour de l'événement...

Notre équipe vous accueillera et expliquera le déroulement de la journée. **Vous recevrez des conseils pour vos entretiens** afin de valoriser votre parcours et vos motivations.

Bon à savoir : Si vous rencontrez plusieurs recruteurs ou si vous postulez à plusieurs offres, apportez plusieurs copies de votre CV adapté pour chaque candidature.

Vous rencontrerez des recruteurs sensibilisés au handicap. Vous pouvez, si vous le souhaitez, parler de vos besoins d'aménagements en toute transparence.

Les entretiens se déroulent dans un cadre conçu pour favoriser des échanges ouverts et privilégiés. Si une entreprise souhaite aller plus loin, un second entretien peut être organisé.

Nous restons en contact avec vous et l'entreprise pour vous accompagner tout au long du processus.

Des résultats qui parlent d'eux-mêmes

Grâce à ces rencontres, **60% des candidats ont été retenus pour passer à l'étape suivante du recrutement.** Cette année, des entreprises telles que Som Ortec, Essilor, la Cnav, Danone, Capgemini et Klesia ont recruté grâce aux Mardis !

“

Ma recherche a abouti à la suite de ma participation au Mardi des talents. Je vous remercie pour votre accompagnement. Je suis ravie d'avoir trouvé mon alternance et enchantée d'intégrer la société Essilor.

**Clara, Contrôleuse de gestion
ESSILOR**

**

Les Mardis des Talents créent des ponts entre des candidats talentueux et des entreprises engagées pour la diversité.

Inclusion et égalité des chances : les actions de Cdiscount (Cnova)



1 / Comment Cdiscount favorise l'intégration et l'égalité des chances pour les collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap ?

Les engagements chez Cnova sont pris depuis plus d'une dizaine d'années et formalisés autour d'accords pour favoriser l'emploi des collaborateurs en situation de handicap dans une perspective d'égalité des chances. C'est grâce à des dispositifs très concrets que nous répondons à nos engagements d'inclusion.

2 / Comment la Mission Handicap de l'entreprise accompagne les personnes en situation de handicap dans leur évolution professionnelle ?

La Mission Handicap, que je représente, incarne ces engagements au quotidien pour garantir qu'ils se traduisent en actions dans le cadre principalement du maintien dans l'emploi. Nous mettons en place les moyens d'adaptation et de compensation des handicaps de nos collaborateurs sur la base des préconisations de la médecine du travail. L'objectif est de permettre à chacun d'exprimer ses compétences et de développer son potentiel. A titre d'exemple, nous pouvons adapter les horaires de travail, le rythme du télétravail, l'ergonomie du poste de travail, mettre à disposition des outils de retranscription textuelle, c'est bien sûr une liste non exhaustive.

3 / Quelles actions de sensibilisation sont menées auprès des collaborateurs concernant le handicap / l'inclusion ?

Des plans de formation et de sensibilisation sont menés chaque année pour lutter contre les idées reçues. Nous formons nos managers et valorisons leur rôle dans ces enjeux d'information au sein de leurs équipes. Nous impliquons l'ensemble des collaborateurs lors de nos journées annuelles du handicap à travers des animations fédératrices. Nous collaborons avec nos Handiteam* pour créer de nouveaux supports de communication,

et nous diffusons des newsletters thématiques sur les handicaps invisibles chaque trimestre.

4 / Quelles sont les initiatives externes que vous menez pour promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans le milieu professionnel ?

Nous faisons rayonner ces engagements en externe grâce à nos collaborateurs ambassadeurs qui témoignent de leurs parcours dans l'entreprise, via des partenaires spécialisés (sites emploi, jobboards dédiés, associations et écoles, réseaux sociaux, etc.). Nous participons à des événements nationaux et locaux de promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap et à des forums de recrutement.

5 / Quels sont les prochains projets pour améliorer l'inclusion et l'égalité des chances des collaborateurs handicapés ?

L'accessibilité numérique de notre site d'emploi est un de nos enjeux majeurs pour permettre à tous d'accéder à l'information dans leur recherche d'emploi. Il est pour nous essentiel de garantir une navigation adaptée selon les besoins de nos candidats. Notre taux de conformité progresse chaque année selon les critères du RGAA, et nous poursuivons nos travaux sur la base d'une feuille de route pluriannuelle.

*Groupe de travail constitué de collaborateurs volontaires pour contribuer à la cohérence des plans de communication et de sensibilisation de l'entreprise.



Sabrina RIBEIRO

Directrice diversité et inclusion
Cdiscount (Cnova)



CV : 7 conseils pratiques pour capter l'attention des recruteurs

La recherche d'emploi peut être un défi pour tout le monde, mais pour les travailleurs handicapés, elle peut comporter des obstacles supplémentaires.

1. Valorisez votre potentiel :

Votre CV doit avant tout **mettre en avant vos compétences et vos réalisations professionnelles**. Concentrez-vous sur ce que vous avez accompli dans vos emplois précédents et sur votre valeur ajoutée.

2. Adaptez votre CV au poste :

Chaque offre d'emploi est unique, tout comme vous. **Personnalisez votre CV pour chaque candidature** en présentant vos atouts. Cela montre que vous avez pris le temps de comprendre les besoins de l'entreprise et que vous êtes un candidat sérieux.

3. Indiquez vos besoins spécifiques :

Si vous utilisez des technologies d'assistance ou des adaptations spécifiques qui vous permettent d'être performant dans votre travail, il peut être utile de les mentionner sur votre

CV. Cela peut rassurer l'employeur quant à **votre capacité à effectuer les tâches requises**. Par exemple, si vous utilisez un logiciel de reconnaissance vocale pour rédiger des documents, indiquez-le.

4. Mentionnez votre RQTH :

Vous n'êtes pas obligé de le mentionner sur votre CV car c'est une décision personnelle. **Cependant ça peut être bénéfique pour mettre en valeur des compétences ou des qualités développées grâce à votre expérience**. Par exemple, si votre handicap a renforcé votre résilience ou votre capacité à résoudre des problèmes.

5. Restez positif :

Votre CV doit refléter vos compétences, votre expérience et votre personnalité de manière professionnelle. **Évitez de vous concentrer sur les aspects négatifs** de votre handicap. **Mettez plutôt en avant votre capacité à**

surmonter les défis et à apporter une valeur ajoutée à l'entreprise.

6. Soyez accompagnés :

Il existe de nombreuses ressources et organisations qui peuvent vous aider à rédiger un CV efficace. **N'hésitez pas à demander de l'aide auprès de professionnels spécialisés** dans l'accompagnement des travailleurs handicapés.

7. Parlez de vos formations spécifiques :

Si vous avez participé à des formations conçues pour les personnes en situation de handicap, n'hésitez pas à les inclure. **Cela montre que vous êtes proactif dans votre développement professionnel**.

**

En suivant ces conseils, vous pouvez créer un CV percutant qui met en avant votre valeur unique.

LUI, C'EST KÉVIN



ET SI C'ÉTAIT VOTRE FUTUR COLLÈGUE ?

Avec un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 6,41%*, le Crédit Agricole s'engage à accompagner, à travers son dispositif emploi et handicap, chaque collaborateur qui le souhaite et quelle que soit sa situation.

Nos 44 référents handicap de proximité sont présents pour répondre aux besoins quotidiens des salariés (conseils, formations, aménagements de poste matériel ou organisationnel).

Kévin a accompagné des dizaines de personnes en situation de handicap vers l'emploi. Pour cela, il a su faire bouger les lignes. C'est aussi pour ça qu'il a rejoint le Crédit Agricole en tant que conseiller clientèle. Parce qu'il a reconnu en nous un employeur engagé et inclusif qui partage ses valeurs.

COMME KÉVIN, VENEZ ÉCRIRE VOTRE HISTOIRE À NOS CÔTÉS
DÉCOUVREZ NOS OFFRES D'EMPLOI SUR
CA-RECRUTE.FR



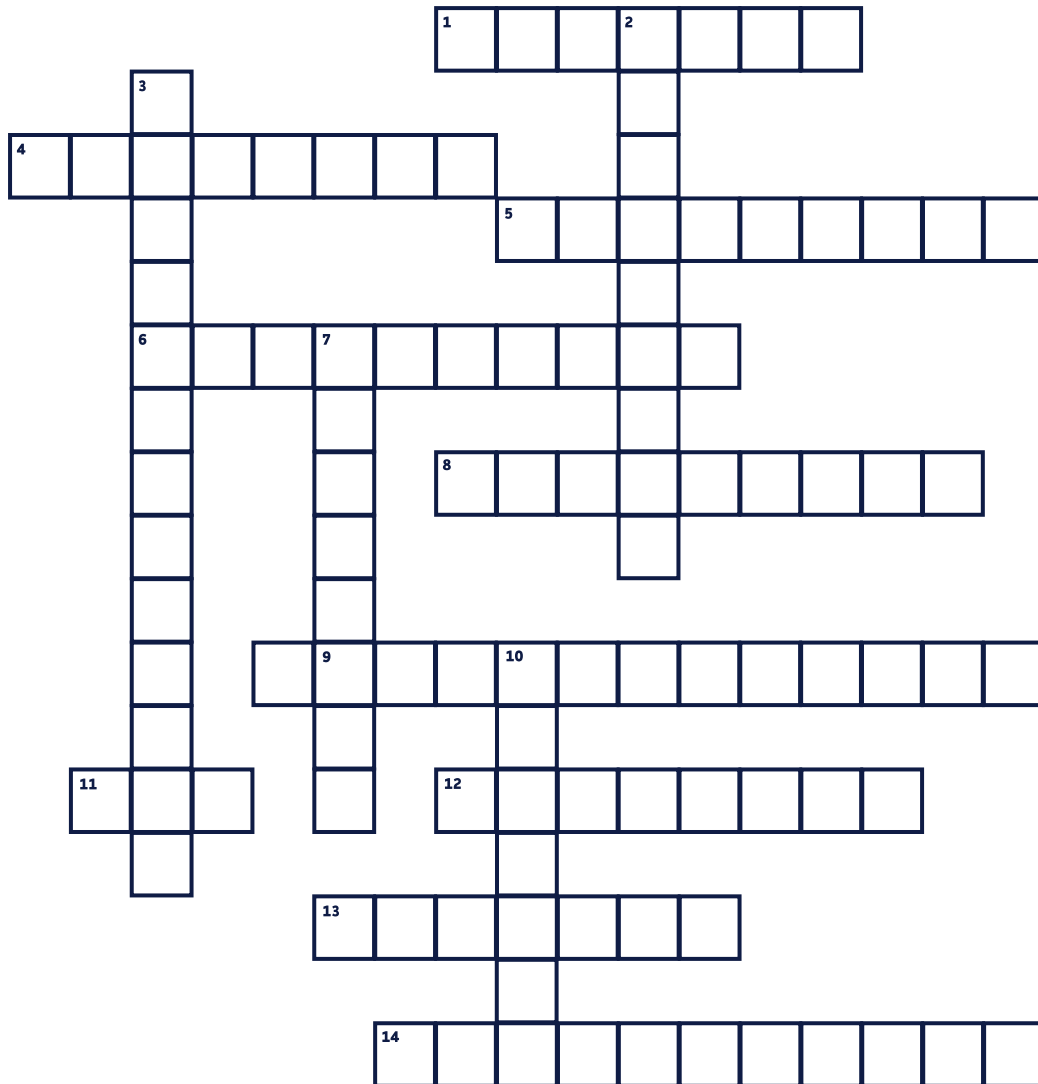
AGIR CHAQUE JOUR DANS VOTRE INTÉRÊT
ET CELUI DE LA SOCIÉTÉ



*Le taux d'emploi moyen des travailleurs handicapés en France, au niveau national et tous secteurs d'activité confondus s'élève à environ 3,5%
20/10/2024 - Édité par la Fédération Nationale du Crédit Agricole - Siège social : 48 rue La Boétie 75008 Paris - Crédit photo : Fly view pictures

- Divers'mots-croisés -

Chaque indice correspond à un mot à placer dans la grille, horizontalement ou verticalement en respectant le nombre de cases. Un mot par ligne ✍ c'est parti !



HORIZONTAL

- 1.** Système d'écriture tactile pour les non voyants.
- 4.** Siège à roulettes, utilisé par les personnes à mobilité réduite.
- 5.** Maladie neurologique causant des crises.
- 6.** Branche de la médecine qui traite les maladies de l'appareil locomoteur.

- 8.** Action d'intégrer quelqu'un ou quelque chose dans un ensemble.
- 9.** Facilité d'accès à un lieu ou à un service (pour tous).
- 11.** Mode de communication visuel de la communauté sourde en France.
- 12.** Dispositif de substitution pour un membre manquant.

- 13.** Trouble du développement neurologique.
- 14.** Modification d'un lieu pour le rendre plus adapté à une personne.

VERTICAL

- 2.** Qui ne peut être vu.
- 3.** Appareil pour améliorer l'audition.
- 7.** Limitation d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielles ou mentales.
- 10.** Perte totale ou partielle de l'ouïe.

Devenir un recruteur **100% inclusif !**

Aujourd'hui, le handicap reste un frein à l'emploi. Alors, comment faire de l'embauche de salariés handicapés un enjeu crucial pour les entreprises ?

Que dit la loi ?

Toute entreprise ayant au minimum 20 salariés est soumise à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans une proportion d'au moins 6% de leur effectif global. De plus, les organisations sont tenues à une obligation d'aménagement d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés.



Quels avantages ?

- 1. Respecter ses obligations légales :**
Recruter une personne en situation de handicap permet pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) de diminuer sa contribution auprès de l'URSSAF.
- 2. S'affirmer en tant qu'entreprise inclusive :** Cette nouvelle approche du recrutement vise à favoriser la diversité de profils, encourager l'émergence de compétences nouvelles et susciter l'engagement des collaborateurs.
- 3. Obtenir des aides financières :**
En cas d'embauche d'un salarié handicapé, tout employeur peut bénéficier de dispositifs financiers et d'accompagnement via l'AGEFIPH.

Quelles aides pour quels bénéfices ? De l'envie à l'action

- **L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés** compense les surcoûts liés à l'adaptation d'un poste de travail d'un salarié en situation de handicap.
- **L'aide à l'embauche au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** est accordée si la durée du contrat est d'au moins 6 mois.
- **L'aide à l'accueil, l'intégration et à l'évolution professionnelle** finance toutes les solutions de compensation et au maintien à l'emploi.
- **L'aide à l'adaptation des situations de travail** contribue à subventionner tous les moyens permettant d'adapter un poste à un handicap.

2 CHIFFRES SUR L'OETH

69%

des entreprises assujetties emploient **directement au moins 1 travailleur handicapé.**

AGEFIPH, 2023

29%

des entreprises assujetties **atteignent l'obligation d'emploi de 6%**

AGEFIPH, 2023

Embaucher des travailleurs handicapés, plus qu'une histoire de quota

- **Comment adopter une politique de recrutement inclusive ?** Pour un recrutement sans discrimination, il convient de déployer une stratégie qui assure à tous les talents une égalité des chances. Cela implique de définir des critères de sélection non discriminatoires appliqués à l'ensemble des candidats et candidates tout au long de la procédure de recrutement.
- **Comment sécuriser les pratiques RH et favoriser l'égalité de traitement ?** Pour réduire les biais inconscients dans la sélection des candidatures, il est recommandé de prévoir des campagnes de sensibilisation auprès des recruteurs et responsables RH. Au-delà de cette prise de conscience, la mise en place de grilles d'évaluation de compétences permet d'éviter les stéréotypes et préjugés sur le handicap, afin de traiter toutes les candidatures de manière équivalente.

- **Comment rechercher des candidatures et diversifier les profils ?** Mobiliser des canaux de recrutement alternatifs, une manière simple de diversifier les profils de candidats et de candidates. Comment s'y prendre ? Solliciter les acteurs en contact avec les travailleurs en situation de handicap : Cap Emploi, France Travail, Mission locale, agence intérim, cabinet de recrutement expert handicap, etc.
- **Comment concevoir un environnement de travail égalitaire ?** Le principe de non-discrimination s'applique aussi à la période d'essai. Cela suppose notamment que les besoins en aménagement de poste d'une personne en situation de handicap soient respectés. L'entreprise doit veiller à ce que chacun et chacune soit valorisé(e) et inclus(e).

**

Le recrutement inclusif est plus qu'une simple stratégie de recrutement : c'est un engagement en faveur de l'égalité des chances.



« Comment réussir l'intégration d'un salarié handicapé ? »

L'intégration d'un collaborateur en situation de handicap demande une préparation attentive et un soutien adapté. Voici comment y parvenir efficacement.

Comprendre les besoins avant l'arrivée :

L'intégration réussie d'un salarié handicapé commence bien avant son arrivée. **Il est crucial de comprendre ses besoins spécifiques** et de planifier la visite médicale d'embauche avant la prise de poste. Celle-ci permettra de valider son aptitude et d'identifier les éventuelles compensations nécessaires. Ensuite, des discussions entre le salarié, le manager et les ressources humaines permettront d'anticiper les aménagements nécessaires pour qu'il se sente à l'aise dès le premier jour.

Dans 8 cas sur 10, aucun aménagement particulier n'est requis, mais il est essentiel d'être prêt à intervenir si besoin.

Mobiliser les différents acteurs :

L'intégration ne repose pas sur une seule personne, **mais sur toute une équipe**. Le manager, les RH, la médecine du travail, et la Mission Handicap doivent travailler

ensemble **pour créer un environnement de travail inclusif**. La collaboration de tous les acteurs permet d'accompagner le salarié de manière personnalisée tout en rassurant l'équipe sur les bonnes pratiques à adopter.

Adapter le poste de travail :

L'aménagement du poste de travail est une étape clé. **Il doit répondre aux besoins spécifiques du salarié** pour lui offrir un cadre de travail adapté. En fonction des conseils du médecin du travail et des discussions avec le salarié, des ajustements peuvent être nécessaires. Qu'il s'agisse de simples adaptations ergonomiques ou de modifications plus techniques, **chaque détail compte pour favoriser une prise de poste adaptée**.

Sensibiliser pour favoriser l'inclusion :

Accueillir un salarié handicapé **implique aussi de préparer l'équipe**. Sensibiliser les collègues aide à lever les

appréhensions et à créer une atmosphère de travail bienveillante. Avec l'accord du salarié, **expliquer les aménagements mis en place permet à chacun de comprendre** et de soutenir cette démarche.

Suivre, ajuster et soutenir :

Une fois le salarié en poste, le suivi est essentiel. **Un dialogue ouvert doit être maintenu pour s'assurer que l'intégration se déroule bien**. Des échanges réguliers permettent d'ajuster les aménagements si nécessaire et de garantir que le salarié se sent pleinement intégré. **Écouter et soutenir sont les maîtres mots d'une intégration réussie**.

Une intégration bien préparée et suivie permet au salarié handicapé de s'épanouir et renforce également la cohésion et la diversité au sein de l'équipe.

[Recruteurs]

Vers une culture d'entreprise **plus éthique et responsable**

+ CHIFFRES CLÉS !



Faire preuve d'inclusion n'est pas seulement cocher des cases, mais s'ancre dans une stratégie globale de l'entreprise où le potentiel de chacun est valorisé.

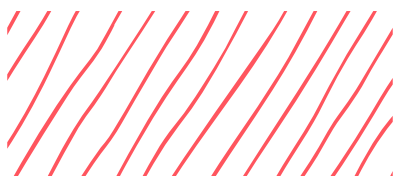
Il ne s'agit pas seulement de recruter des personnes en situation de handicap pour respecter l'obligation légale, mais avant tout de proposer un meilleur environnement de travail. Les entreprises ont donc tout intérêt à inciter le personnel à se former à la prise en compte du handicap en situation de travail, pour éviter les biais cognitifs.

Intégrer la question du handicap est devenu un enjeu d'avenir pour les entreprises, qui résonne dans le paysage professionnel actuel.

80%

des handicaps sont invisibles et pourtant des préjugés persistent.

Bien que le chemin pour devenir une entreprise véritablement inclusive soit difficile et que les clients, les talents et les partenaires demandent un engagement accru, travailler sur l'inclusion témoigne de la performance de l'entreprise. **Pour cela, l'inclusion doit être incarnée et vécue par chacun et chacune.**



La diversité, moteur de réussite

Quelles sont les raisons de privilégier l'inclusion des personnes en situation de handicap en entreprise ?

1. S'engager socialement :

L'inclusion est un moteur de progrès qui permet de lutter contre les discriminations et de **participer à l'acceptation des différences.**

« L'inclusion doit être une opportunité d'innovation servant les intérêts de tout le monde. »

Le rôle d'une entreprise a considérablement changé depuis ces dernières années, elle est devenue un véritable porte-parole de valeurs d'inclusion d'un monde en pleine mutation.

2. Créer des équipes complémentaires :

La pluralité des compétences et la différence des profils **stimulent l'intelligence collective et font la force des entreprises innovantes.** Challenger le parcours professionnel des collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap permet de décélérer les capacités à évoluer et de révéler ainsi les talents en interne.

3. Favoriser le bien-être au travail :

Un cadre de travail inclusif **renforce le sentiment d'appartenance et permet à chacun d'exprimer sa créativité.** L'inclusion doit être une opportunité d'innovation, bénéfique pour tous, favorisant l'engagement durable des salariés et limitant petit à petit le turn-over.

4. Gagner en attractivité :

« 84% des candidats à l'embauche considèrent l'inclusion comme un critère déterminant dans le choix de leur entreprise. »

Ainsi la politique Diversité & Inclusion (D&I) d'une entreprise a une influence positive sur la marque employeur et le recrutement, elle attire de nouveaux talents pour gagner en compétitivité.

5. Booster la rentabilité de l'entreprise :

D'après l'étude du cabinet Deloitte en janvier 2020, **« les entreprises qui pratiquent une politique inclusive génèrent jusqu'à 30% de chiffre d'affaires supplémentaires par salarié et une profitabilité supérieure à celle de leurs concurrents ».**

En bref, **les entreprises contribuent à réduire le taux de chômage des personnes en situation de handicap** et créent aussi un environnement où chacun est traité avec impartialité.

7 chiffres clés qui éclairent la situation

L'inclusion des personnes handicapées dans le travail est un enjeu sociétal crucial. **En France, bien que des progrès aient été réalisés, des disparités persistent.** Explorons quelques chiffres clés pour mieux comprendre la situation actuelle.



3,5%

cela correspond au taux d'emploi **des personnes handicapées dans le secteur privé** en fin 2022.

L'Agefiph a exprimé son ambition de dépasser les 4% d'ici 2024

DARES, 2023



29%

des travailleurs handicapés occupent des postes d'ouvriers ou d'employés, soit des postes moins qualifiés que la moyenne de la population générale.

DARES, 2023



10%

des travailleurs handicapés sont cadres supérieurs, contre une moyenne de 20% pour la population générale.

CADRE EMPLOI, 2023



1/3

des personnes en situation de handicap sont à temps partiel, contre une majorité de personnes sans handicap travaillant à temps plein.

HELLOWORKPLACE, 2022



+13%

c'est la hausse qu'a connu le taux de recrutement des travailleurs handicapés au premier semestre 2022.

HELLOWORKPLACE, 2022



65%

des recruteurs jugent l'embauche de personnes handicapées difficile, mais 35% pensent qu'un référent handicap est crucial pour améliorer l'inclusion.

BAROMÈTRE AGEFIPH / IFOP, 2022

ENJEUX & PERSPECTIVE

Les personnes en situation de handicap restent sous-représentées dans les postes à responsabilité et continuent de rencontrer des obstacles.

Pour améliorer la situation, **plusieurs leviers doivent être activés :**

- **Lutter contre les discriminations :**
Les stéréotypes et les préjugés doivent être combattus pour favoriser une meilleure perception des compétences des personnes handicapées.
- **Améliorer l'accessibilité :**
Les postes de travail doivent être adaptés aux besoins spécifiques des personnes handicapées.
- **Développer les compétences :**
Des formations adaptées sont nécessaires pour permettre aux personnes handicapées d'acquérir les compétences recherchées par les entreprises.
- **Sensibiliser les entreprises :**
Les entreprises doivent être réceptives aux bénéfices de l'inclusion et accompagnées dans leurs démarches.

Les chiffres montrent que des progrès sont possibles, mais qu'il reste du chemin à faire. En agissant ensemble, entreprises, pouvoirs publics et société civile peuvent créer un avenir plus juste et équitable pour tous.

« Pourquoi et comment agir auprès de vos salariés aidants ? »

En France, on estime qu'il y a entre 8 et 11 millions d'aidants, dont la moitié sont salariés. Les entreprises ont donc un rôle à jouer en matière d'accompagnement.

Les salariés aidants cumulent travail et soutien à titre non professionnel auprès d'un proche en perte d'autonomie.

Ce rôle entraîne fréquemment des difficultés financières, administratives, ainsi que du stress et de la fatigue, **impactant leur carrière et rendant la conciliation avec la vie professionnelle et personnelle difficile.**

Les salariés aidants, un enjeu social et économique

Bien que peu d'initiatives soient connues, certaines entreprises mettent en place des politiques en faveur de leurs salariés aidants.

La diversité des situations complique le déploiement de mesures concrètes, mais l'inaction pourrait entraîner des déséquilibres nuisibles à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

Alors, quels sont ces dispositifs plus souples pour accompagner les salariés aidants au quotidien ? Car l'objectif est de leur simplifier la vie au travail, de les maintenir dans l'emploi et de réduire le taux d'absentéisme en entreprise.

Le premier pas vers une évolution positive est **d'utiliser des outils pour comprendre et évaluer les besoins des salariés aidants.**

Les entreprises doivent ensuite offrir des solutions personnalisées, comme la flexibilité des horaires et des congés supplémentaires. **Par ailleurs, le soutien financier, en complément des aides étatiques, est crucial pour alléger le fardeau des aidants.**

Comment faire pour que ces efforts ne soient pas en vain ? Cette cause étant souvent méconnue, les entreprises doivent mobiliser leurs équipes **en favorisant une culture de bienveillance, avec des ateliers de sensibilisation.**

Il est également essentiel de prévenir l'épuisement des salariés aidants, de créer des réseaux pour briser leur isolement, **de développer des solutions de répit et de proposer des diagnostics santé.**

Les salariés aidants : un sujet qui rejoint les enjeux RSE

Avec la plateforme RSE, **24 recommandations y sont proposées pour encourager les entreprises à davantage soutenir leurs salariés aidants.**

La Stratégie nationale « Agir pour les aidants » et ses dispositifs existants récompensent les initiatives des entreprises inscrites dans une démarche responsable et les accompagnent dans leur opérationnel : indice bien-être IBEA®, label Cap'Handéo, « Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants¹²³ » et un prix distinguant les meilleures pratiques « Entreprise & Salariés aidants ».

La valorisation et la reconnaissance du savoir-faire et savoir-être des salariés aidants peuvent s'avérer précieuses dans un collectif de travail.

- Bingo du recruteur inclusif -

Vous êtes engagés en faveur d'un recrutement inclusif et diversifié ?

10 cases, 10 actions pleines de sens : On vous met au défi 😊 !

**JE TRAVAILLE DANS UNE ENTREPRISE
AVEC UNE POLITIQUE DIVERSITÉ &
INCLUSION RECONNUE.**

Pour mettre en valeur
les bonnes pratiques.

**J'ai une passion cachée
qui n'a rien à voir avec mon
parcours professionnel.**

Pour célébrer
l'individualité.

**J'ai déjà participé à
un événement de
sensibilisation au
handicap.**

Pour récompenser
l'engagement.

**Je suis certain(e)
que la diversité est
une force pour une
entreprise.**

Pour renforcer les
valeurs de l'entreprise.



**J'ai une flopée d'idées
pour rendre mon
entreprise encore plus
inclusive.**

Pour favoriser la participation
et la co-construction.

**J'ai déjà utilisé un
outil d'accessibilité
numérique.**

Pour sensibiliser à
l'inclusion numérique.

**Partagez-nous
votre score !**

**Combien de cases
cochez-vous ?** On
veut tout savoir sur vos
anecdotes positives !

 @JobinLive

**J'ai plusieurs modèles de la
diversité qui m'inspirent.**

Pour susciter la réflexion
et l'échange.

**J'ai déjà vécu une
expérience qui a changé
ma vision de la
diversité.**

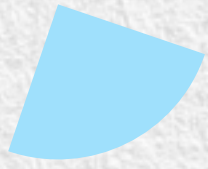
Pour favoriser le
partage d'expériences.

**J'ai déjà aidé un
collègue à surmonter
une difficulté liée à son
handicap.**

Pour mettre en
valeur la solidarité.

**J'ai déjà organisé
un événement
intergénérationnel.**

Pour promouvoir l'inclusion
de toutes les générations.

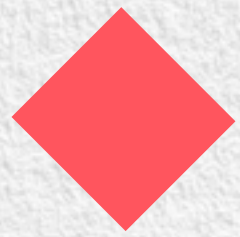


**« La Diversité,
c'est être invité
à la fête.
Alors que
l'inclusion, c'est
être invité à danser
à la fête. »**



Verna Myers

*Consultante en diversité, auteure,
conférencière, avocate et vice-présidente
de la stratégie d'inclusion chez Netflix.*



Retour sur la 8^{ème} édition du Handitech Trophy : qui sont les lauréats 2024 ?



La 8^{ème} édition du Handitech Trophy a mis en lumière des projets innovants portés par des entrepreneurs engagés pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. **Découvrez les lauréats de cette année, qui, grâce à leurs initiatives, participent activement à la construction d'un monde plus accessible et équitable.**

Présentation de la 8^{ème} édition du Handitech Trophy

8 ans et une forme Olympique ! Le Handitech Trophy a attiré une nouvelle fois de nombreux porteurs de projets inclusifs et solidaires.



L'événement majeur sur la thématique de la tech' et de l'inclusion

Depuis 2017, le concours national Handitech Trophy (organisé par JobinLive en partenariat avec Bpifrance) valorise des projets innovants qui améliorent la vie des personnes en situation de handicap.

Chaque année, 200 entrepreneurs relèvent le défi, bénéficiant du soutien d'un large écosystème composé de grandes entreprises, d'associations, d'acteurs publics, d'incubateurs, de médias, d'écoles...

L'édition 2024 a donné un coup de projecteur **sur des projets novateurs dans des domaines variés** tels que la santé, la mobilité, le sport, l'innovation digitale, l'éducation, les aidants et l'emploi.

18 projets sélectionnés parmi 188 participants

Pour cette 8^e édition, **l'appel à projet a rassemblé 188 porteurs de projets**. Tous utilisent la technologie pour apporter des solutions à l'amélioration du quotidien des personnes en situation de handicap.

Une première phase d'évaluation en ligne, le 4 juin, et deux phases de rencontres en présentiel, le 24 et 25 juin, **ont permis aux 116 membres du jury de déterminer 43 projets demi-finalistes puis 18 finalistes pour cette édition.**

Handipitch : La rencontre mêlant pitches & démozone

Le 24 septembre, nous avons donné rendez-vous aux 18 finalistes, chez Bpifrance à Paris. **A tour de rôle, ils ont enregistré une courte vidéo pitch destinée à convaincre les partenaires et le public pour les votes**, puis ils sont montés sur scène pour présenter leur projet à l'ensemble des partenaires présents et en direct sur nos réseaux.

A l'issue de ces présentations, ils ont pu faire tester leurs solutions, lors du cocktail, autour d'une démozone.

CHIFFRES CLÉS #HTT24

188

projets
déposés

116

membres
du jury

63

partenaires
mobilisés

&

12

sponsors
engagés

18

finalistes
sélectionnés

5820

votes
engrangés

11

trophées
décernés

à

10

lauréats
innovants

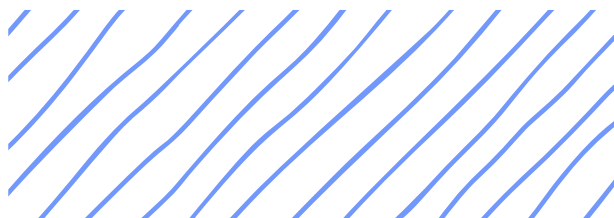
Remise des prix : 10 lauréats récompensés

Grâce aux votes en ligne des partenaires, des sponsors, du public et de Bpifrance, **10 projets lauréats ont été déterminés.**

Le lundi 18 novembre, **le Handitech Trophy a remis 6 trophées thématiques** : Parcours et dispositifs de santé, Mobilité pour tous, Emploi, Sport : Jop 2024, Innovation digitale, Education et aidants.

3 typologies de porteurs de projets ont été mises en lumière avec les prix Entrepreneuses, Etudiants, et Chercheurs.

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



Avec le soutien du ministère :





PRÉSENTATION DU #HANDIPITCH
PAR FABRICE COUSTÉ (JOURNALISTE & ANIMATEUR)



OUVERTURE DU #HANDIPITCH
AVEC PHILIPPE KUNTER (BPIFRANCE) & FRANCK DUTHIL (JOB IN LIVE)

Des lauréats ingénieux & inclusifs



LE JURY DU #HTT24
JURY #1 : 43 PROJETS SÉLECTIONNÉS
JURY #2 : 18 FINALISTES SÉLECTIONNÉS



DÉCOUVERTE DES PROJETS #HANDIPITCH
UN PUBLIC INCROYABLE AU RENDEZ-VOUS !



DEMOZONE DU #HANDIPITCH
LES FINALISTES PRÉSENTENT LEURS INNOVATIONS

>> Retrouvez les interviews des lauréats à la page suivante !

AUTYPIK

AUTYPIK

Plateforme de recrutement par et pour les personnes autistes et neuro-atypiques, et pour les entreprises engagées.

★ **Prix spécial entrepreneuses**
soutenu par INETUM

emopsy

EMOPSY

Outils d'évaluations et d'accompagnements des compétences émotionnelles pour les psychologues.

★ **Prix spécial chercheurs**

HEXOWHEEL

HEXOWHEEL

Combiné de fauteuil roulant et d'exosquelette permettant une mobilité domestique et urbaine.

★ **Prix mobilité pour tous**
soutenu par SNCF RÉSEAU

♥ **Prix coup de cœur Bpifrance**

OTO

OTO

Habitat adapté pour PMR, grâce à un système rotatif breveté, contenant les commodités indispensables.

♥ **Prix coup de cœur du public**

POPPINS

POPPINS

Application médicale qui intègre la musique et le rythme pour rééduquer les troubles de l'apprentissage DYS.

★ **Prix parcours & dispositifs de santé**
soutenu par RANDSTAD DIGITAL



REEFLECT

Application mobile dédiée à la détection de bruits domestiques pour la communauté des personnes sourdes et malentendantes.

★ **Prix innovation digitale**
soutenu par SOPRA STERIA

touch2see

TOUCH2SEE

Tablette tactile intégrant une audiodescription qui ouvre le suivi du sport aux non-voyants et malvoyants.

★ **Prix sport : JOP 2024**
soutenu par CGI



VIVRE ET TRAVAILLER AUTREMENT

Association qui prend en charge les personnes autistes pour les accompagner dans leurs différents apprentissages.

★ **Prix emploi**
soutenu par APEC

ScreenME

SCREEN ME

Outil qui utilise l'IA pour évaluer l'éligibilité d'un patient à un essai clinique, réduisant délais et coûts.

★ **Prix spécial étudiants**
soutenu par EXPERIS



AUTYPIK

★ PRIX SPÉCIAL ENTREPRENEUSES

Mara STAUB

Présidente & Fondatrice

Qu'est-ce qu'Autypik en quelques mots ?

Autypik révolutionne l'emploi avec un recrutement neuro-inclusif, connectant les profils neuroatypiques (autistes, TDAH, Dys) **avec des entreprises engagées.** Notre parcours complet aide les entreprises à créer un environnement où chaque individu peut s'épanouir sans se sur-adapter. **Ensemble, nous bâtissons des équipes diversifiées** et authentiques pour un monde plus inclusif.

Comment fonctionne la solution ?

Pour permettre aux entreprises de recruter durablement dans la neurodiversité, nous avons conçu un parcours en 3 étapes :

- 1. Avant recrutement :** sensibilisations et formations à la neuroatypie pour les RH et managers.
- 2. Une plateforme de recrutement innovante :** des offres d'emploi dans un format neuro-inclusif, et un profil candidat qui remplace le CV qui valorise les parcours atypiques et permet à chacun de parler de ses spécificités de fonctionnement.
- 3. Après recrutement :** accompagnement pour managers et employés.

Quelle est l'histoire du projet ?

J'ai fondé Autypik car, en tant qu'autiste et TDAH diagnostiquée tardivement, **j'ai vécu des expériences professionnelles douloureuses et constaté que je n'étais pas un cas isolé.** En France, 1,5 million de personnes autistes, TDAH et dys sont exclues ou en difficulté au travail malgré leur potentiel.

Après mes études de design graphique, à 23 ans, **j'ai cherché à comprendre les causes de cette exclusion et ai décidé de développer des solutions pour y remédier.** Inspirée par de nombreux témoignages, j'ai entrepris de révolutionner le recrutement pour que chacun puisse s'épanouir sans se sur-adapter ni se camoufler, **tout en offrant aux entreprises des outils concrets pour une neuro-inclusion véritable.** C'est ainsi qu'Autypik est né.



Où en êtes-vous dans son développement ?

Lancée en 2022, **Autypik est en plein développement et nos avancées sont très enthousiasmantes.**

Notre équipe, composée en grande majorité de personnes neuroatypiques, compte trois personnes en opérationnel, soutenues par des partenaires prestataires pour les formations. **À ce jour, sept entreprises clientes, dont Ubisoft Bordeaux et Cooperative U, nous ont déjà fait confiance.**

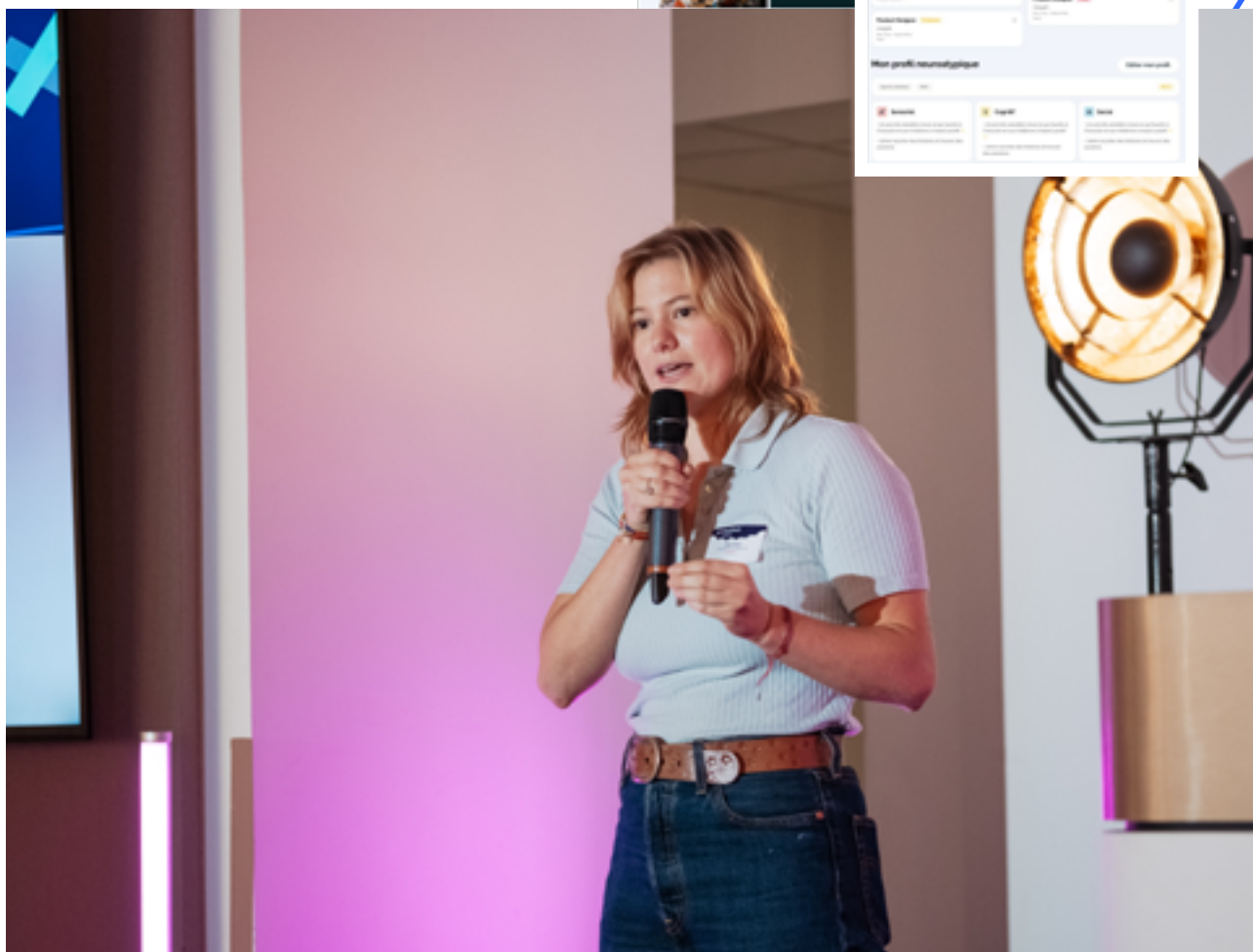
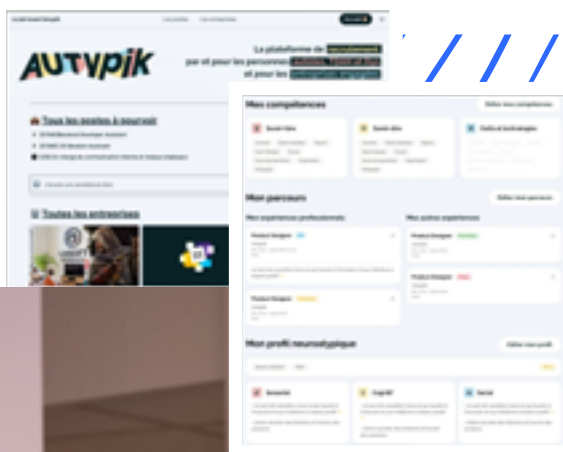
Depuis janvier 2024, nous avons lancé nos premiers parcours de recrutement en version pilote, ce qui a permis de réaliser les premiers recrutements.

Ces résultats positifs encouragent nos clients à préparer de nouvelles offres de postes. En parallèle, nous avons sensibilisé

plus de 550 collaborateurs et formé plus de 60 managers RH à la neurodiversité, contribuant ainsi à un impact concret dans les entreprises.

En juin 2024, nous avons lancé notre plateforme de recrutement, et l'enthousiasme a été immédiat : **plus de 250 personnes se sont inscrites dans la profilotheque Autypik au cours de l'été.**

Enfin, nous préparons notre première levée de fonds pour la fin de l'année 2024. **Cela nous permettra d'accélérer notre croissance commerciale, de recruter, et de développer une version améliorée (V2) de la plateforme** pour répondre encore mieux aux besoins des entreprises et des candidats.





EMOPSY

☀ PRIX SPÉCIAL CHERCHEURS

Anna-Malika CAMBLATS

PDG & Dr en Neuropsychologie

Pouvez-vous nous présenter Emopsy en quelques mots ?

Emopsy a été créée avec l'objectif d'aider les professionnels de santé mentale à accompagner plus facilement leurs patients sur leurs problématiques émotionnelles en leur apportant des outils d'aide au diagnostic. Pour cela, nous avons développé un outil numérique d'évaluation des difficultés de régulation des émotions à faire lors des séances avec un professionnel.

De plus, **emopsy propose de la formation certifiante et un centre de ressources composés d'outils pour travailler les difficultés maintenant évaluées.** La plus-value d'emopsy est de coconstruire les solutions avec des chercheurs et des psychologues afin de créer des outils autant pertinents scientifiquement que cliniquement. La première version de la solution concerne les enfants de 6 à 12 ans.

Comment fonctionne la solution ?

Emopsy propose 9 tests numériques, ludiques et adaptés aux enfants avec ou sans handicap mental qui permettent d'évaluer l'ensemble des processus permettant la gestion des émotions au quotidien (ex. les reconnaître, les exprimer, mettre en place de stratégies...).

Les résultats, contenant plus de 50 indices, permettent d'évaluer précisément où sont les difficultés et ressources de l'enfant et cela pour chacune des émotions : joie, colère, peur et tristesse et cela sur chacun des processus de la régulation des émotions.

Les tests peuvent être repassés indéfiniment pour suivre l'évolution de l'enfant au fil de la prise en charge et **un bilan général peut être fait en 30 minutes.**



Reconnaissance



Compréhension



Stratégie de régulation

Quels sont les bénéfices escomptés ?

Sans un outil d'évaluation, il est difficile de comprendre d'où viennent les difficultés et de les prendre en charge efficacement.

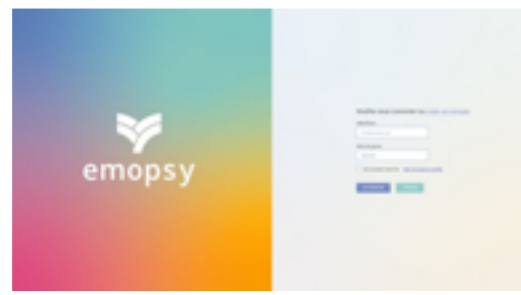
Grâce à emopsy, **les professionnels de santé mentale auront un outil scientifiquement validé** qui leur permettra d'évaluer précisément et objectivement les difficultés émotionnelles des enfants jusqu'alors difficilement objectivables notamment chez les enfants avec un handicap mental.

La solution emopsy contribue à la diminution de la survenue de troubles anxieux ou dépressifs en permettant un diagnostic des difficultés émotionnelles précoce, pour que les professionnels de santé mentale puissent les prendre en charge plus rapidement et efficacement.

Qui est derrière Emopsy ?

Je suis la fondatrice, **Anna-Malika Camblats, Docteure en Neuropsychologie et j'ai travaillé pendant 10 ans dans la recherche clinique** afin de comprendre la régulation des émotions chez des enfants et adultes ainsi que les conséquences d'une dysrégulation au niveau comportemental, social et cognitif.

Emopsy est entourée d'un comité scientifique composé d'enseignants-chercheurs des Universités de Bordeaux, Poitiers et Toulouse et de + de 200 psychologues, psychiatres et orthophonistes toujours prêts à nous accompagner.





HEXOWHEEL

HEXOWHEEL

★ PRIX MOBILITÉ POUR TOUS

♥ PRIX COUP DE CŒUR BPIFRANCE

Rodolphe LINON

PDG & Fondateur

Parlez-nous d'Hexowheel en quelques mots :

HEXOWHEEL est le premier et unique assistant de mobilité hybride combinant le fauteuil roulant et l'exosquelette pour toutes les personnes en situation de handicap moteur partiel ou total.

Rouler, marcher, se verticaliser, monter ou descendre trottoirs, marches et escaliers, télécommander l'appareil pour le faire monter dans un coffre de voiture et enfin se rééduquer en milieu hospitalier ou à domicile.

Qu'est-ce qui différencie Hexowheel des produits existants sur le marché ?

- **HEXOWHEEL est le seul exosquelette qui permet de rouler et marcher** permettant ainsi une mobilité quotidienne encore jamais proposée à ce jour et résolvant en grande partie, les problèmes d'accessibilité.
- **HEXOWHEEL sera proposé sur le marché jusqu'à dix fois moins cher** que les exosquelettes existants.
- Contrairement aux exosquelettes existants, **HEXOWHEEL appartient également à la catégorie des fauteuils roulants**, ce qui lui permet d'être remboursé intégralement par les organismes dédiés en France.



Comment est née l'idée d'Hexowheel ?

J'ai travaillé sur un exosquelette de la NASA dans un laboratoire de robotique en Floride durant un an.

A l'issue du travail effectué, **nos tests ont révélé que les exosquelettes n'étaient pas des outils pratiques et fonctionnels pour une mobilité quotidienne** dû à leur problème d'équilibre, leur faible vitesse de déplacement et leur coût très élevé.

Par ailleurs, le retour de nos bêta-testeurs était unanime sur un point : **aucun d'entre eux ne jetterait son fauteuil même si on leur offrait un exosquelette dernière technologie (150 000€).**

Les deux semblaient complémentaires, il fallait les combiner...l'idée était née !





LE VILLAGE DES ENFANTS EXTRA-ORDINAIRES

★ PRIX ÉDUCATION & AIDANTS

Emmanuelle STIOUI

Présidente Co-Fondatrice de l'Association

Présentez-nous Le Village des Enfants Extra-Ordinaires en quelques mots...

L'innovation :

Premier espace d'apprentissage et de jeux inclusifs répondant aux besoins spécifiques des enfants en situation de handicap cognitif, le Village est une initiative révolutionnaire en France. Grâce à une approche novatrice combinant arts, sport, nouvelles technologies et la puissance du collectif, le Village propose des solutions ludo-éducatives adaptées et innovantes.

VILDEO adopte un modèle d'inclusion inversée, accueillant en priorité les enfants extraordinaires puis les enfants ordinaires, tout en recevant les fratries et les parents exclus de la société. Sa mise en œuvre représente une pure innovation sociale et sociétale, combinée à une innovation technologique et culturelle **grâce à ses infrastructures et équipements uniques et inédits, entièrement accessibles et inclusifs.**

L'aventure humaine :

Le projet trouve ses racines dans l'histoire familiale d'Emmanuelle et Jérôme Stiou, parents d'Alicia, souffrant d'une maladie génétique rare. **Confrontés au manque de structures adaptées, ils lancent l'idée du Village en 2019, avec pour objectif de briser l'isolement des jeunes porteurs**

d'un handicap mental et de leurs familles.

Après cinq années de travail acharné, le premier Village a ouvert ses portes à Saint-Maur dans le Val-de-Marne en juin 2023.

Ce processus a impliqué la recherche de financements, l'identification de locaux, des études menées par des experts, la construction d'une équipe multidisciplinaire et la contribution de nombreuses entreprises.



Quelles sont les pôles d'activités du Village ?

Réparties sur 1 200 m2, les installations du Village, incluant un parcours moteur, une salle de spectacle, une playroom numérique, un studio de musique, une salle de danse, une cuisine pédagogique, une salle de relaxation multisensorielle et une aire de jeux extérieure, **répondent parfaitement aux besoins particuliers des enfants porteurs d'autisme, de polyhandicap ou de trisomie**, offrant un environnement bienveillant, sécurisé et stimulant.

L'esthétique du lieu est soignée, mettant en avant le droit des personnes en situation de handicap à la beauté. Le Village, décoré selon la thématique de la nature enchantée, propose une variété d'activités (ateliers d'art-thérapie, activités en accès libre, stages de vacances, ateliers parents-enfants) et de disciplines tels que les arts plastiques, le karaté, le cirque.

Cette nouvelle structure bénéficie d'une forte demande, avec 80 familles abonnées à l'année, 150 enfants ayant déjà fréquenté le Village et déjà plusieurs partenariats noués avec les établissements médico-sociaux.

Quels sont les objectifs visés et comment envisagez-vous le développement du Village ?

VILDEO vise à rétablir les enfants différents dans leurs droits essentiels à apprendre, à socialiser et à se divertir.

Avec un taux de satisfaction des familles élevé et un fort intérêt médiatique, ce prototype grandeur nature aspire à devenir un modèle pour d'autres initiatives similaires en France, avec le soutien de partenaires stratégiques tels que la Fondation Perce Neige.

En déployant plusieurs villages à travers le pays, **l'ambition est de créer un réseau national d'espaces inclusifs, permettant à davantage de familles extraordinaires de bénéficier d'un accès à une éducation adaptée** et aux loisirs dans un cadre attractif et inspirant.





OTO INDUSTRIE

♥ PRIX COUP DE CŒUR DU PUBLIC

OTO

Nicolas BURNER

PDG & Fondateur

Pouvez-vous nous parler d'OTO en quelques mots ?

OTO(-nomie) est une solution innovante pour adapter le logement à la mobilité réduite, conçue pour répondre aux besoins d'accessibilité et d'indépendance des personnes à mobilité réduite (PMR) et des personnes âgées, tout en soutenant les aidants et les soignants dans leurs tâches.

Parce que leur quotidien ne doit pas ressembler à un parcours du combattant, **OTO a créé un espace sans couloirs ni portes, intégrant un système rotatif pour simplifier le logement.**

Ce système sous forme de plateau tournant de 13 m², intègre les pièces essentielles d'un foyer : cuisine, salle de bain, toilettes et placards. **Grâce à des commandes vocales, tactiles ou à bouton-poussoir, l'utilisateur peut faire apparaître la pièce souhaitée, réduisant ainsi les déplacements.** Cette solution facilite les transferts et offre un gain de temps aux aidants et au personnel médical, tout en améliorant la gestion des soins. OTO offre un avantage économique pour les institutions de santé publique en réduisant les coûts de prise en charge.

Un logement OTO, c'est aussi un gain d'espace, un habitat ergonomique et optimisé, tout en permettant une circulation aisée, fluide et sécurisée.

D'ores et déjà testé et approuvé, OTO est un allié d'autonomie au sein de l'habitat.

Comment OTO redonne-t-il de l'autonomie au quotidien ?

OTO facilite l'accès aux espaces vitaux du domicile, **permettant aux utilisateurs de réaliser leurs activités quotidiennes de manière autonome.**

En réduisant, voire supprimant, les déplacements nécessaires pour accéder à la cuisine, la salle de bain et les toilettes, **OTO diminue la dépendance envers les aidants pour les tâches de base.**

Cette autonomie retrouvée renforce la dignité, réduit les risques d'accidents domestiques et améliore la qualité de vie, permettant aux utilisateurs de rester actifs et indépendants tout en augmentant leur bien-être général.



Comment est née l'idée d'OTO ?

L'idée d'OTO est née d'une histoire personnelle. En 2019, un accident de piscine a laissé Adam, le fils de Nicolas Burner, tétraplégique à l'âge de 19 ans.

Face à ce bouleversement, **Nicolas Burner a consacré son expertise et son amour paternel à la création d'un environnement domestique adapté**, permettant à son fils de retrouver son autonomie. Ce projet familial, guidé par le désir de redonner à Adam une vie digne et indépendante, a évolué pour devenir une innovation majeure dans le domaine des logements adaptés. **Il offre aujourd'hui une solution précieuse à de nombreuses autres personnes confrontées à des défis similaires.**

De quoi auriez-vous besoin pour poursuivre son développement ?

Pour poursuivre notre développement, nous aurions besoin de...

- **Partenariats stratégiques**, dans les secteurs privé (bâtiment) et public
- **Ressources humaines**, pour renforcer l'équipe commerciale et marketing
- **Développer le réseau de distribution**
- **Soutien financier**





LAURÉAT

★ PRIX PARCOURS & DISPOSITIFS DE SANTÉ

Elodie BERNARD

Responsable des Relations Extérieures

C'est quoi Poppins en quelques mots ?

Poppins est une application médicale destinée aux enfants ayant des troubles spécifiques des apprentissages, comme la **dyslexie**. C'est un dispositif médical prenant la forme d'un jeu vidéo que l'enfant peut utiliser en toute autonomie, à raison de 20 minutes quotidiennes.

L'application s'articule autour de deux types de jeux : les jeux musicaux et les jeux de langage. Les jeux musicaux ont pour objectif de travailler le rythme sous différentes formes : synchronisation, lecture et transcription de rythme. Les jeux de langage se concentrent essentiellement sur le travail du repérage des sons dans les mots, et le lien entre graphème et phonème – aussi bien sur le versant de la lecture que de la transcription. **Les deux types de jeux sont pensés pour développer le lien entre le langage oral et le langage écrit, afin d'améliorer la précision de lecture.**

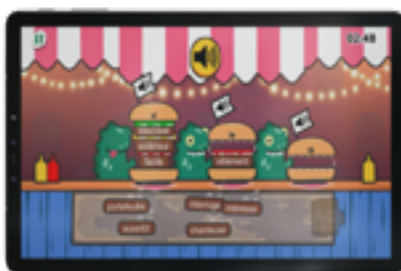
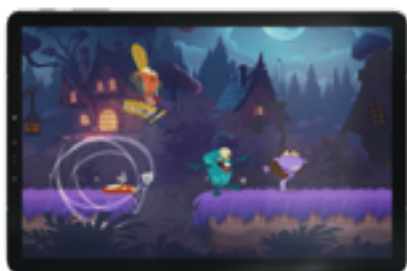
Comment cette thérapie peut-elle aider les enfants ?

Le parcours de soins actuel des enfants dys ne permet pas une prise en charge suffisante et engendre une perte de chances. En effet, les délais d'attente pour accéder à une prise en charge s'étendent de 12 à 24 mois en moyenne.

Par ailleurs, la prise en charge est peu intensive au regard des recommandations du Collège Français d'Orthophonie.

L'utilisation de Poppins intervient soit pendant la période d'attente de prise en charge, constituant un accompagnement précoce et préventif qui a pour objectif de prévenir l'aggravation des symptômes de l'enfant.

Soit en complément de la prise en charge orthophonique, apportant ainsi une meilleure densité thérapeutique et conférant à l'enfant de meilleures chances d'amélioration de ses symptômes.



Quelle est la place de la recherche clinique au sein du projet ?

La recherche clinique est au cœur du projet. Nous croyons dans la science basée sur les preuves et avons procédé à 6 années de recherches cliniques avant de mettre l'application à disposition des familles.

Poppins a notamment fait l'objet d'un essai contrôlé randomisé en double aveugle dont les résultats, en cours de publication, **montrent un impact significatif sur les capacités de lecture des enfants.** 154 enfants ont en effet participé à cet essai mené par l'Hôpital de la Pitié-Salpêtrière.

Le groupe thérapeutique a plus progressé que le groupe contrôle en vitesse de lecture, en précision de lecture, ainsi qu'en compétences phonologiques.



Comment envisagez-vous le développement de Poppins ?

Nous poursuivons la recherche et **démarrons actuellement notre deuxième essai contrôlé randomisé auprès de 300 enfants** en nous intéressant aux effets de Poppins combinés aux séances d'orthophonie.

Nous voulons ainsi aller encore plus loin dans l'amélioration de nos connaissances et des prises en charge. Nous allons également explorer d'autres pathologies, avec l'objectif d'accompagner le plus d'enfants et de familles possible.

Notre deuxième combat est l'accessibilité. Nous pensons que le fruit de nos recherches doit profiter à tous, indépendamment de la situation géographique ou sociale de chacun.

Nous développons des partenariats avec des complémentaires santé ou des employeurs pour proposer aux familles des solutions de financement. **Nous travaillons également dans l'objectif de voir Poppins remboursé par l'Assurance Maladie à partir de 2025.**





REEFLECT

★ PRIX INNOVATION DIGITALE



Anthony DENUX

PDG & Fondateur

C'est quoi Reeflect ?

Il faut savoir qu'en France, **16% de la population est concernée par une déficience auditive.**

D'après vous, comment est-ce que ces personnes font pour savoir que le livreur vient de sonner, que le robinet de la salle de bain est resté ouvert ou encore que quelqu'un essaie d'entrer par effraction pendant la nuit ? **Souvent, elles doivent se débrouiller seules et trouver des solutions par elles-mêmes, car les bâtiments ne sont que rarement conçus pour être adaptés,** malgré la loi de février 2005.

C'est précisément pour répondre à l'isolement et l'anxiété qui découle de ces difficultés d'accéder à l'information environnante que nous avons développé Reeflect : une aide technique pour le quotidien à destination des personnes sourdes et malentendantes, qui est le reflet numérique de ce qu'il se passe dans un environnement - **que ce soit au domicile ou sur un lieu de travail.**

Quelles sont les fonctionnalités de Reeflect ?

Afin de pouvoir sécuriser un espace et alerter un utilisateur, **il nous faut au préalable installer notre équipement connecté - suivant les besoins transmis.**

Notre équipement est capable de :

- **détecter des bruits domestiques**, grâce à l'intelligence artificielle.
- **détecter des changements d'état sur des capteurs spécifiques** et savoir où est situé l'évènement.
- **déclencher du flux vidéo.**

Le tout pilotable grâce une application mobile unique et fonctionnant en local chez l'utilisateur, sans WiFi et sans Cloud.

Ainsi, la prochaine fois que le livreur vient sonner chez l'utilisateur il sera averti par du luminaire connecté que quelqu'un est là, il recevra une notification sur son téléphone et pourra même accéder au stream de la caméra en local. Fini les avis de passage !



Quelle est la genèse du projet ?

En tant que CODA (enfant entendant né de parents sourds), j'ai vécu toutes ces situations et il y a deux ans, pendant le Covid, je discute avec mon père qui me fait part de son anxiété : il vit désormais seul, dans la maison familiale et n'a aucune idée de ce qu'il s'y passe. **J'ai trouvé ça fou que 15 ans plus tard il rencontre toujours les mêmes problèmes, alors je me suis lancé le pari de développer la première solution d'alerte pour le quotidien** à destination des personnes sourdes et malentendantes.



Où en êtes-vous dans le développement de la solution ?

Cela fait 2 ans que nous travaillons sur ce projet, qui est incubé au Business Innovation Centre de Montpellier et co-incubé IMT Alès.

La société vient tout juste d'être créée et aujourd'hui nous sommes en phase de finalisation de notre version Beta, que nous allons tester chez 7 utilisateurs.

Pour terminer cette Beta, il nous reste à :

- miniaturiser le système de détection de bruits (en cours).
- terminer l'application mobile.

En parallèle, nous réfléchissons déjà à l'architecture cible pour la commercialisation de la solution, que nous envisageons pour début 2025.





SCREENME

● PRIX SPÉCIAL ÉTUDIANTS



Eva Derabanne

PDG

Parlez-nous de ScreenME en quelques mots :

ScreenME est une application permettant aux médecins d'identifier en temps réel les patients éligibles à un essai clinique en croisant automatiquement les critères d'éligibilité de chaque essai clinique avec les caractéristiques médicales de chaque patient.

Grâce à ScreenME, les médecins peuvent ainsi mieux soigner leurs patients identifiant systématiquement toutes leurs options thérapeutiques et ce, tout en accélérant la recherche médicale.

Quels sont les enjeux de la solution ?

ScreenME aborde les problèmes de recrutement dans les essais cliniques, qui touchent 80 % des essais à l'échelle mondiale. Ces difficultés retardent fortement la recherche médicale, retardant d'autant l'accès des patients à un traitement efficace.

Ces difficultés s'expliquent en partie par la difficulté des professionnels de santé à identifier les patients éligibles à un essai clinique, première étape des essais cliniques. En effet, aujourd'hui, cela

nécessite de croiser les nombreux critères d'éligibilité de chaque essai clinique avec le dossier médical de chaque patient, et ce entièrement manuellement. Autant dire que c'est impossible et d'autant plus dans un contexte de désertification médicale. **C'est très problématique car à cause de ça, de nombreux patients éligibles ne sont pas identifiés comme tels par leur médecin** et sont par la même privés d'une voire parfois de leur seule option thérapeutique.

C'est pour mettre un terme à ces pertes de chance que nous avons développé ScreenME.



Comment fonctionne ScreenME ?

ScreenME est une application innovante, embarquant des technologies de traitement naturel du langage permettant de croiser automatiquement les données liées aux critères d'éligibilité des essais cliniques avec les données médicales des patients, en toute sécurité et en toute confidentialité.

ScreenME permet ainsi à chaque médecin utilisateur de visualiser en quelques clics la liste des patients éligibles à un essai clinique donné ou bien la liste des essais cliniques accessibles à un patient donné. S'il le souhaite, il peut également être notifié par mail en cas de nouveau résultat afin de ne pas perdre un seul instant.

Quelle est la genèse du projet ?

Tout est parti d'un choix professionnel : celui de participer au progrès médical.

Dès mes premières années d'étude en pharmacie, j'ai travaillé à me former au monde de la recherche médicale et j'ai pu constater ces difficultés.

Après plus de 10 ans d'étude, malheureusement rien n'a changé. Entre temps, plusieurs de mes proches sont tombés malades. **Alors plutôt que d'attendre désespérément que quelqu'un apporte une vraie solution, j'ai décidé de la développer avec mon associé**, pour qu'enfin chaque patient accède à un traitement dans les temps.





TOUCH2SEE

★ PRIX SPORT : JOP 2024

touch2
see

Arthur Chazelle

Fondateur

Présentez-nous touch2see en quelques mots

Touch2See s'engage à rendre les événements sportifs accessibles au public en situation de déficience visuelle.

La solution repose sur une tablette tactile qui retransmet en temps réel la position du ballon grâce à un curseur magnétique.

De plus, des vibrations sont générées pour traduire l'intensité du jeu. **Enfin, nous diffusons un flux audio pour apporter des éléments précis !**



Comment fonctionne la solution ?

Nous utilisons des données sportives en ultra live pour faire fonctionner la solution automatiquement en stade.

Ces données incluent les coordonnées précises des joueurs, du ballon, et bien d'autres paramètres, le tout étant généré à partir de flux vidéo captés en temps réel directement dans le stade.

Grâce à cette technologie avancée, nous sommes en mesure d'analyser les actions en continu et d'offrir une expérience immersive et interactive aux spectateurs.

Ce système permet également d'automatiser des actions en temps réel, comme l'affichage d'informations clés ou la diffusion de moments forts, **améliorant ainsi l'engagement des fans et l'efficacité des opérations.**



Avez-vous déjà testé touch2see en conditions réelles ?

Le projet est très jeune, nous sommes entrés dans une phase active depuis seulement janvier dernier. **En quelques mois, nous avons participé à la Coupe du Monde de Rugby, à la Coupe d'Afrique des Nations, et enfin aux Jeux Olympiques et Paralympiques.** De plus, nous travaillons avec de nombreux clubs de Ligue 1 et du Top 14.

En 9 mois, plus de 800 personnes ont utilisé la solution.



Quelles sont les disciplines disponibles aujourd'hui et quelles sont celles à venir ?

Aujourd'hui, nous travaillons essentiellement sur le football et le rugby. **À terme, tous les sports collectifs seront compatibles.**





VIVRE ET TRAVAILLER AUTREMENT

★ PRIX EMPLOI

Jean-François DUFRESNE

Président & Fondateur

Pouvez-vous nous parler de l'association Vivre et Travailler Autrement en quelques mots ?

Il y a 10 ans, nous avons initié un dispositif innovant d'intégration d'adultes autistes « sévères », jusqu'alors réputés inemployables, et orientés le plus souvent vers des centres occupationnels.

Ce dispositif combine travail à mi-temps en CDI en milieu ordinaire et autonomisation par l'apprentissage des gestes de la vie quotidienne, le tout avec un accompagnement professionnel permanent dans un lieu de vie adapté.

Nous avons démontré que, contrairement à toutes les idées reçues, **ces personnes étaient capables de compétences remarquables et pouvaient accéder à une vie digne, au cœur de la société.**

Le succès de ce dispositif innovant est aujourd'hui unanimement reconnu.

La diffusion de ce modèle nous a conduit à faire évoluer l'association. **Constatant que les entreprises n'étaient pas outillées pour intégrer ces personnes, nous avons bâti une équipe qui a défini une méthode** et qui fédère les différents acteurs de l'emploi et de l'habitat.

Nous sommes devenus des consultants en intégration des personnes autistes sévères **et avons lancé plusieurs dispositifs, notamment chez Andros, L'Oréal et LVMH.**

Notre approche nouvelle suscite un fort intérêt des pouvoirs publics, avec lesquels nous travaillons pour officialiser cette approche comme politique publique.

Comment veillez-vous à l'inclusion socio-professionnelle des personnes autistes ?

L'inclusion est rendue possible avec l'accompagnement professionnel dont ils bénéficient, et surtout grâce à leurs compétences très grandes jusqu'alors insoupçonnées.

Ce qui nous permet un taux de réussite supérieur à 90% après plusieurs années.



Quelle est la genèse de l'association ?

J'ai un fils autiste sévère. **Refusant les propositions qui lui étaient faites d'intégrer un foyer occupationnel, j'ai décidé d'expérimenter l'emploi en milieu ordinaire pour son fils** et une dizaine de camarades en situation comparable. Cette expérimentation a été rendue possible grâce à la société Andros et grâce à l'appui du Président François Hollande.



De quoi auriez-vous besoin pour poursuivre vos actions ?

Pour changer la vie de ces personnes, il faut révolutionner la perception de tout l'écosystème qui les entoure : les parents, l'administration, les CD et ARS, les établissements médico-sociaux, les entreprises, et toute la société !

Il faut faire savoir de quoi ils sont capables, et monter que leur intégration dans notre société, parmi nous, est possible et profitable à tous. Il faut donc communiquer et être reconnu encore et encore pour faire évoluer les mentalités.

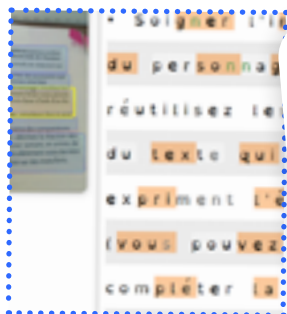


- Jeu de Paires -

Reliez les « situation de handicap » aux cartes « solution technologique » correspondantes. Selon vous, lesquelles vont de pair 🙌 ?



FAUTEUIL À ÉTREINDRE
OTO



ADAPTATION DES TEXTES
GLAASTER



EXOSQUELETTE
WANDERCRAFT



DISPOSITIF DE COORDINATION
BEATMOVE

Maladie de
parkinson

Troubles du
spectre autistique

Trouble du langage
écrit (dyslexie)

Handicap ou trouble
moteur

Troubles du
comportement

Handicap
auditif

Douleurs
chroniques

Handicap
neurologique

OUTILS DE COMMUNICATION
LE MESSAGEUR



INTERFACE CERVEAU-ORDINATEUR
INCLUSIVE BRAINS



BABYSITTING ADAPTÉ
HAPAULO



CEINTURE CONNECTÉE
MY MOONY



L'événement phare revient pour une 9ème édition !

SAVE THE DATE !



Appel à projet

Du 03 avril au 14 mai

Les porteurs de projets
candidatent sur notre plateforme
en ligne.



Jury #1

Mardi 03 juin

En ligne, les membres sont invités
à noter les projets qui leur sont
soumis.



Jury #2

Du 23 au 24 juin

Chaque groupe rencontre les
porteurs de projets et détermine
les finalistes.

📍 Bpifrance, Paris



Handipitch

Jeudi 11 septembre

Pitches des finalistes et échange
convivial autour d'une démozone.

📍 Bpifrance, Paris

Retransmis en direct



Phase de votes

29 sept > 10 octobre :

Vote des sponsors.

06 > 20 octobre : Vote Bpifrance

06 > 20 octobre : Vote du public



Remise des prix

Lundi 17 novembre

Remise des trophées aux lauréats
avec l'ensemble de l'écosystème.

📍 Bpifrance, Paris

Retransmis en direct

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

Participez au Handitech Trophy 2025 pour sensibiliser vos équipes avec une opération ludique et des dispositifs de communication attractifs sur le handicap.



Votre contact privilégié

Marion HAERING

Cheffe de projet événementiel
Job in Live

SCANNEZ
LE QR CODE



29

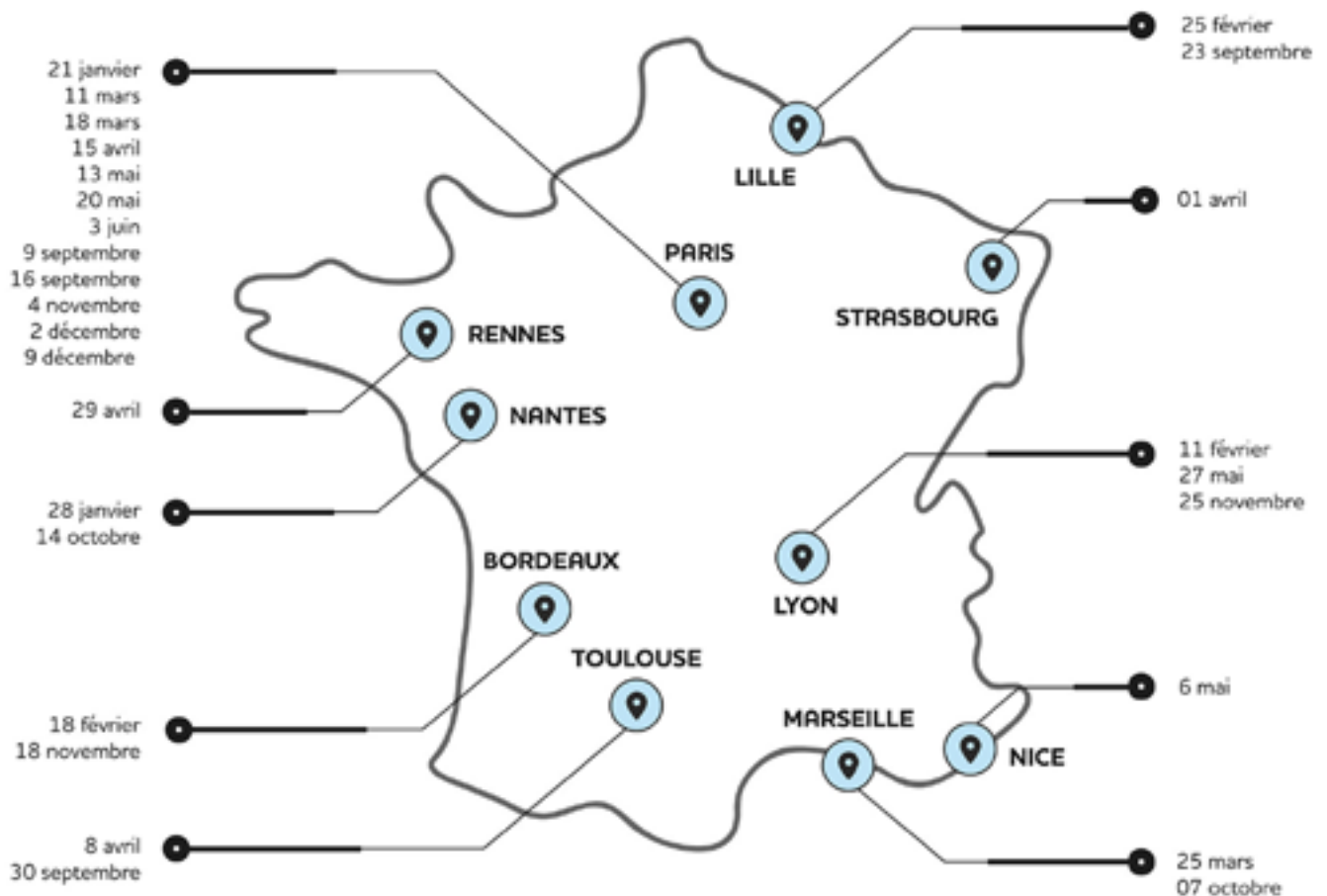
job dating dans les plus
grandes villes de France

+ 950

candidats accompagnés
vers l'emploi par an

+ 150

entreprises participantes
chaque année



Recruteurs :

Vous souhaitez participer à une journée de recrutement des Mardis des Talents et de l'Inclusion ?

✉ commercial@jobinlive.fr

Nos experts décryptent *les tendances* *du recrutement*



L'année 2024 marque un tournant dans le recrutement, avec des tendances qui redéfinissent le marché de l'emploi. Les entreprises doivent s'adapter à des enjeux cruciaux, tels que la flexibilité, la diversité, et la transparence. Voici un aperçu des principales tendances observées, décryptées par nos experts.

Optimisation des dispositifs de formation

Face à un marché du travail en constante évolution, **les entreprises adoptent des dispositifs de recrutement flexibles comme la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)**. Ce programme forme les candidats avant leur embauche pour aligner leurs compétences sur les besoins du poste. Dans des secteurs comme le retail, où le recrutement est difficile, **Job in Live adapte la POE pour offrir une solution rapide et décentralisée**, intégrant des talents prêts techniquement et alignés sur la culture de l'entreprise.



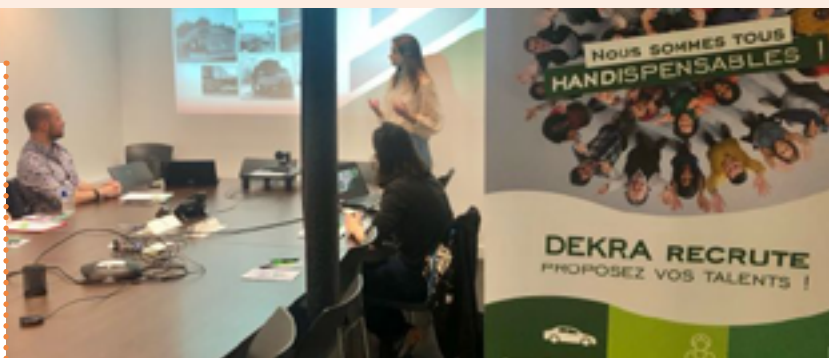
Marque employeur et diversité : un enjeu important !

En 2024, **la marque employeur devient un levier stratégique majeur pour attirer et fidéliser les talents, avec la diversité au cœur de cette démarche**. Cela répond aux attentes des candidats tout en renforçant l'image des entreprises. Nos experts observent une demande croissante pour des outils de communication RH, comme des témoignages ou des campagnes axées sur l'inclusion. **Avec notre agence BOLD ON, nous aidons les entreprises à promouvoir leur engagement pour la diversité**, renforçant ainsi leur attractivité et leur responsabilité sociale.



Les journées de recrutement dédiées plébiscitées

Les journées dédiées sont en plein essor en 2024. **Ces événements permettent aux recruteurs de rencontrer des candidats ciblés selon leur métier, dans un cadre convivial**. Ce format est particulièrement prisé pour attirer des talents de viviers spécifiques, comme les personnes en situation de handicap. Des entreprises telles qu'Accenture, Capgemini Engineering, CGI, Dekra, et JD Sport **ont adopté ce modèle avec Job in Live, simplifiant ainsi la sélection tout en renforçant leur marque employeur** et leur engagement en diversité et inclusion.



Horizon 2026 :

Cap sur la transparence des salaires...

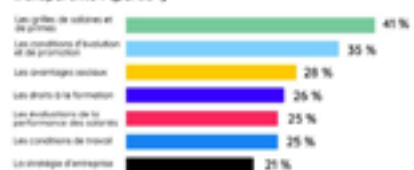
Une directive européenne sur la transparence des salaires entrera en vigueur en juin 2026. **Cette mesure imposera aux employeurs d'afficher les salaires ou fourchettes salariales dans les offres d'emploi.** L'objectif est de réduire les inégalités salariales, notamment celles liées au genre, et de rendre le processus de recrutement plus transparent. **Nos experts recommandent aux entreprises de commencer dès maintenant à s'adapter à cette nouvelle obligation pour éviter toute non-conformité future.**

Lettre de la DAJ – Une directive européenne vient renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes

06/04/2023

La directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit a été publiée au JOUE le 17 mai 2023.

Sur quels sujets souhaiteriez-vous que votre entreprise soit plus transparente ? (partie 1)



Utilisation accrue de l'intelligence artificielle (IA)

L'IA continue de révolutionner le recrutement en 2024. **Les chatbots et algorithmes d'IA sont largement utilisés pour automatiser certaines tâches,** comme le tri des candidatures et l'évaluation des compétences. Cette automatisation réduit le temps de recrutement et accroît l'efficacité des processus.

Cependant, **nos experts mettent en garde contre les biais algorithmiques. Il est crucial que les entreprises contrôlent l'usage de ces technologies** pour éviter des discriminations involontaires à l'égard de certains groupes de candidats. Une vigilance particulière doit être accordée à la transparence et à l'équité dans l'utilisation des outils d'IA.



Stratégie de rétention des talents et mobilité interne

Cette année, **les entreprises misent davantage sur la rétention des talents et la mobilité interne pour répondre à la demande croissante en compétences spécialisées.** Face aux coûts élevés du recrutement, de nombreux employeurs privilégient la formation continue, le coaching, et le mentorat pour favoriser l'évolution des collaborateurs au sein de l'entreprise.

Cette stratégie non seulement réduit le turnover, mais renforce aussi l'engagement des employés. En développant leurs compétences, les collaborateurs accèdent à des postes plus stratégiques, améliorant à la fois leur satisfaction et la performance globale de l'organisation.



Aides & Corrections

Vérifions ensemble si vous avez bien fait vos devoirs...

Voici nos aides et corrections des mini-jeux 😊 .

p.08 : Handi Quizz

QUESTION 1 :

c / La Convention relative aux droits des personnes handicapées.

QUESTION 2 :

b / Non, certains handicaps sont invisibles, comme les troubles psychiques ou les handicaps cognitifs.

QUESTION 3 :

b / Un handicap résulte d'une maladie d'un accident ou d'une malformation, tandis qu'une maladie est une altération de la santé.

QUESTION 4 :

a / Les entreprises de +20 salariés doivent employer 6% de personnes handicapées.

QUESTION 5 :

a / Une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, délivrée par la MDPH.

QUESTION 6 :

b / Oui, elles ont les mêmes droits que tous les citoyens.

QUESTION 7 :

c / Une personne chargée de faciliter l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs handicapés.

QUESTION 8 :

c / Assurer l'accès aux bâtiments et aux services publics pour les PMR.

p.29 : Divers'mots-croisés

HORIZONTAL :

- | | |
|---------------|------------------|
| 1. Braille | 9. Accessibilité |
| 4. Fauteuil | 11. LSF |
| 5. Épilepsie | 12. Prothèse |
| 6. Orthopédie | 13. Autisme |
| 8. Inclusion | 14. Aménagement |

HORIZONTAL :

- | | |
|------------------|----------------|
| 2. Invisible | Handicap |
| 3. Audioprothèse | 7. 10. Surdité |

p.37 : Bingo du recruteur inclusif

On vous dit combien nous cochons de cases, si vous nous dites combien vous en cochez 😊 !

Rendez-vous sur [in](#) @JobinLive

p.46 : Jeu de paires

Le fauteuil à étreindre OTO

→ Trouble du spectre autistique

L'adaptation des textes avec GLAASTER

→ Trouble du langage écrit (dyslexie)

L'exosquelette WANDERCRAFT

→ Handicap ou trouble moteur

Le dispositif de coordination BEATMOVE

→ Maladie de parkinson

L'outil de communication par LE MESSAGEUR

→ Handicap auditif

L'interface cerveau-ordinateur INCLUSIVE BRAIN

→ Handicap neurologique

Le babysitting adapté par HAPAULO

→ Troubles du comportement

La ceinture connectée MY MOONY

→ Douleurs chroniques

Aidez-nous à rendre la prochaine édition inoubliable !

Tout comme nos outils et services, nous souhaitons améliorer ce magazine avec vous. Envoyez-nous vos avis et suggestions à contact@jobinlive.fr. Nous vous remercions et vous donnons rendez-vous pour la prochaine édition !

MENTIONS LÉGALES

Date de publication : Novembre 2024

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.

Le dossier SEEPH produit par la société Job in Live, a pour but d'informer sur des thématiques handicap et emploi les candidats et les recruteurs, lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Éditeur

Job in Live
6 Rue Capitaine Jean Croisa, 13009 Marseille
www.jobinlive.com

Accessibilité

Accessi+
5 Parvis Alan Turing, 75013 - Paris, France
www.accessiplus.com

Directeur de publication

Franck Duthil

Responsable du contenu

Carla Sinacori

Rédaction

Caroline Bruniquel
Iris Gayraud
Marion Haering
Leila Nadier

Création

Manon Apostin Beaucheix

Protection des droits : Job in Live est une marque déposée et protégée, détenue par le GROUPE JOB IN LIVE enregistrée à Marseille (13009), elle est spécialisée dans le secteur des activités des agences de placement de main-d'œuvre. Malgré un contrôle minutieux de la rédaction, l'éditeur ne peut être tenu responsable de l'exactitude des publications. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sous quelque forme que ce soit ou traitée à l'aide de systèmes électroniques sans l'autorisation écrite expresse de l'éditeur.



Label
**Recrutement
Inclusif**

Incarnez le recrutement inclusif

Le Label Recrutement Inclusif, initié par Job in Live, met en lumière les entreprises engagées dans une démarche de recrutement équitable et respectueuse de tous.

En obtenant le label

votre entreprise bénéficie de plusieurs avantages !



Impact

Montrez vos engagements et renforcez votre image d'entreprise responsable.



Visibilité

Accédez à un vivier de talents uniques pour enrichir vos équipes.



Attractivité

Devenez un employeur de choix et attirez les meilleurs profils.



Vous avez déjà une fiche entreprise chez nous ?

Vous recevez le label et votre entreprise obtiens le badge « recrutement inclusif » sur notre régie de sites emploi Diversité & Inclusion.

Contactez-nous dès maintenant :

 label@jobinlive.fr