

Guide ^{du} Handicap

Mettre en place une démarche
simple et concrète



AACC

Sommaire

03 Préambule

1

LE HANDICAP, UN MONDE DE DIFFÉRENCES

05 Le handicap, qu'est-ce que c'est ?

07 Répartition du handicap par typologie

08 Incapacité, invalidité ou inaptitude : qui décide ?

2

LE HANDICAP, LOI ET OBLIGATIONS

12 Loi du 11 février 2005 : 10 ans déjà !

13 Une pression financière : la « contribution Agefiph »

3

METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE HANDICAP

16 Répondre à l'obligation d'emploi : formaliser une politique handicap... ou non

18 Les axes pour agir : *fiches pratiques*

4

QUELQUES CAS CONCRETS DE DÉMARCHES HANDICAP

24 Art & Handicap

27 Sport & Handicap

29 Ludique & Handicap

31 Pédagogie & Handicap

32 Digital & Handicap

34 Les agences de communication : vecteur de sensibilisation et d'information

36

ANNUAIRE DES PARTENAIRES INCONTOURNABLES

Pourquoi ce guide ?

L'AACC travaille depuis de nombreuses années sur des thématiques sociales, juridiques, RH. Elle fournit à ses adhérents conseils, études, veilles réglementaires, thématiques et actions de formations. Dans ce contexte, la commission développement durable de l'AACC a fait en 2014 du sujet du handicap l'un de ses axes de travail.

En 2007, l'Insee estimait à 9,6 millions le nombre de personnes en situation de handicap en France, ce qui représente 15 % de l'ensemble de notre population. Aborder le handicap, c'est donc s'intéresser à un nombre très important de nos concitoyens, de nos clients, des consommateurs des marques que nous conseillons et que nous accompagnons. Si l'on considère le premier cercle de leurs proches : parents, conjoints, enfants, on s'adresse en fait à une immense part de Français directement concernés.

En rédigeant ce guide, la commission DD de l'AACC souhaite donner aux dirigeants d'agences des clés pour aborder sereinement l'enjeu du handicap dans leurs entreprises et mettre ses impacts au service de leur performance. Les effets d'une démarche handicap menée en interne sont nombreux : c'est pourquoi nous vous les présenterons dans leur ensemble.

Le handicap, une thématique de la RSE

Comme toutes les entreprises, nos agences sont concernées par la réglementation sociale qui fixe des objectifs de recrutement de salariés en situation de handicap. Ce contexte réglementaire recouvre des enjeux très différents. Il s'agit de recruter, d'adapter nos organisations ou nos installations et, pour l'essentiel, de faire évoluer nos cultures d'entreprises vers une plus grande compréhension des différentes formes de handicaps.

.../...

.../...

Les démarches de responsabilité sociale menées aujourd'hui au sein des agences nous invitent à aborder enfin les difficultés que nous rencontrons et à dépasser nos préjugés. Nous avons tout à gagner en améliorant nos pratiques en matière de handicap. Véritable facteur de cohésion et de fierté dans l'entreprise, une démarche réussie d'intégration du Handicap favorise une culture d'ouverture et d'innovation. Elle est un puissant facteur du changement et sollicite notre créativité à tous les niveaux : aménagement des horaires, des postes de travail, des outils de communication interne... Elle nous permet d'en apprendre un peu plus sur la perception de nos publics et de gagner en pertinence, en capacité d'adaptation... et de communication.

Regarder, apprécier, considérer le handicap fait grandir notre expertise métier et améliore l'efficacité de nos agences. Ce guide a pour ambition d'accompagner nos agences pour réussir ce défi, nous rendre plus performants et plus créatifs.

Bonne lecture!

Gildas BONNEL

Président de la Commission Développement Durable de l'AACC

Le texte adopté lors de la Déclaration de Madrid en mars 2002 est primordial pour aborder aujourd'hui le monde du handicap. Proclamée par plus de 600 participants issus 34 pays différents, cette déclaration confirme de façon explicite que **le handicap relève des droits humains fondamentaux :**

« *Comme tout citoyen, les personnes handicapées possèdent les mêmes droits humains* ». L'article premier de la Déclaration universelle des droits de l'Homme stipule que « *tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits* ». Les communautés n'atteindront ce but que si elles affichent comme une priorité le droit à la diversité et la pleine jouissance de tous les droits humains pour les personnes handicapées : droits civiques, droits politiques, droits sociaux, droits économiques et culturels, tels qu'énoncés dans les diverses conventions internationales, dans le Traité de l'Union européenne et dans les différentes constitutions nationales.

Cette approche place la personne en situation de handicap au cœur de notre société en tant que personne à part entière.

Une démarche Handicap est donc l'un des éléments incontournables d'une politique de diversité. Intégrer des personnes handicapées est l'opportunité de replacer « le capital humain » au cœur des agences, de faire évoluer les pratiques d'embauche et de développer de nouvelles compétences. Nous sommes bien placés pour savoir à quel point l'image influence nos comportements. à ce titre, nous nous devons de contribuer au changement de regard porté sur les personnes handicapées dans nos agences comme dans nos publicités.



La loi du 11 février 2005

définit le cadre législatif de l'emploi des personnes en situation de handicap. Toute entreprise de 20 salariés et plus est confrontée à l'obligation de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés. Cette loi sur « L'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » augmente la sanction et oblige les dirigeants des entreprises à saisir cette opportunité pour créer des dynamiques de projet d'entreprise intégrée dans le développement durable et la responsabilité sociale.



Le handicap, un monde
de différences

LE HANDICAP, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Particulièrement subjectif, le handicap est généralement perçu de façon négative... et souvent associée au stéréotype de la personne en fauteuil roulant. La réalité est tout autre : la notion de handicap a en effet beaucoup évolué au fil du temps et recouvre aujourd'hui de nombreuses situations.

Un handicap résulte d'une ou plusieurs déficiences. Si le handicap moteur est souvent visible, d'autres situations comme les handicaps sensoriels, les troubles psychologiques ou les maladies invalidantes – qui représentent près de la moitié des situations de Handicap – sont plus difficiles à appréhender. En pratique, comprendre les différents handicaps et leurs compensations permet de s'adapter aux situations particulières de chaque personne affectée par une déficience.



La loi 11 février 2005, une nouvelle définition du handicap :

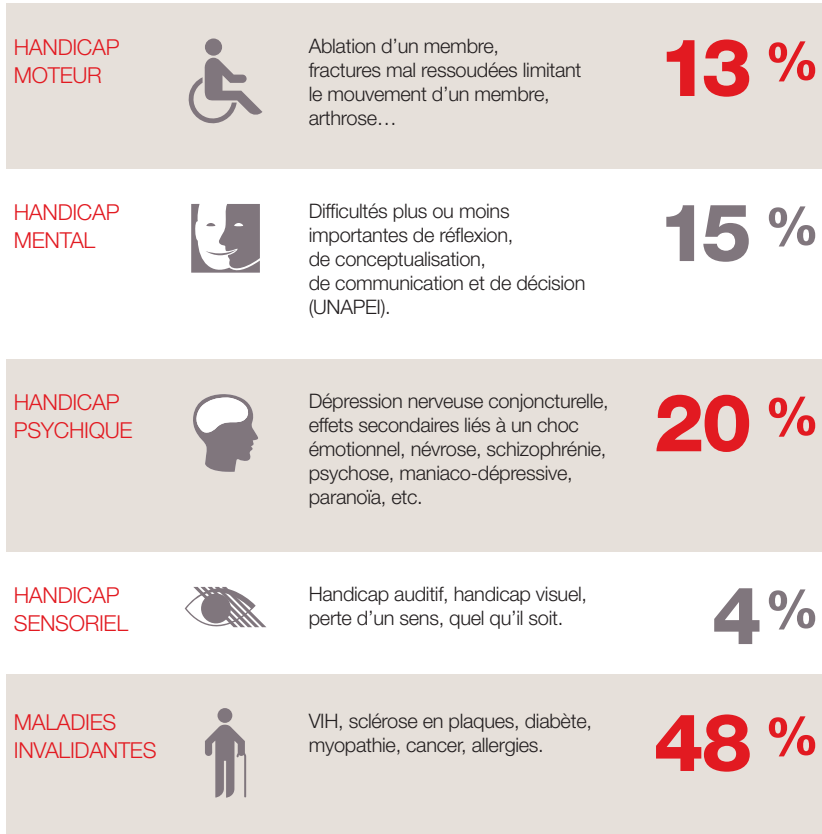
« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques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

TYPE DE HANDICAP	EXEMPLES	RÉPONSES MISES EN ŒUVRE
<p>Le handicap moteur se caractérise par une capacité limitée à se déplacer, à réaliser des gestes ou à bouger certains membres. Selon son origine, l'atteinte à la motricité peut être partielle ou totale, temporaire ou incurable.</p>	<p>Paralysies, amputations, infirmité motrice cérébrale, myopathie.</p>	<p>Il s'agit principalement d'adaptations environnementales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • suppression des obstacles ; • une porte tenue ouverte facilite la vie ; • une aide humaine peut venir en complément...
<p>Le handicap sensoriel fait référence aux difficultés liées aux organes sensoriels et en particulier à la vue et l'ouïe.</p>		

.../...

.../...

TYPE DE HANDICAP	EXEMPLES	RÉPONSES MISES EN ŒUVRE
<p>Le handicap visuel englobe la perception, l'utilisation de la fonction visuelle et le traitement des informations reçues.</p>	<p>Cécité et malvoyance, amblyopie, achromatopsie...</p>	<p>Demander à la personne ses besoins d'aménagements :</p> <ul style="list-style-type: none"> • loupe grossissante, plage braille, logiciel de lecture, de contrastes... • ne pas changer de place les objets sans prévenir ; • se présenter quand on lui adresse la parole.
<p>Le handicap auditif désigne une perte partielle (mal entendant) ou totale de l'audition. Ce handicap peut parfois entraîner des troubles de la parole.</p>	<p>Surdité, acouphènes...</p>	<p>Demander à la personne les aménagements utiles qui peuvent l'aider dans la communication :</p> <ul style="list-style-type: none"> • outils de compensations tels que les prothèses auditives ; • faire des phrases courtes et simples, éviter les mots compliqués, éventuellement les écrire ; • rester calme et ne pas crier.
<p>Le handicap psychique se caractérise par un déficit relationnel, des difficultés de concentration, une grande variabilité dans la possibilité d'utilisation des capacités alors que la personne garde des facultés intellectuelles normales.</p>	<p>Schizophrénie, maladies bipolaires, hypochondrie...</p>	<p>Adapter le travail, les relations et l'organisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • �viter les situations de stress et les imprévus.
<p>Le handicap mental. Il s'agit d'un arrêt du développement mental ou un développement mental incomplet, caractérisé par une insuffisance des facultés et du niveau global d'intelligence, notamment au niveau des fonctions cognitives, du langage, de la motricité et des performances sociales.</p>	<p>Autisme, Trisomie 21, polyhandicap...</p>	<p>Porter une attention particulière à l'aspect relationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • parler avec des phrases simples et vérifier la compréhension ; • pas d'étonnement face aux marques d'affections éventuelles.
<p>Les maladies invalidantes sont des maladies dont les effets sur l'organisme, peuvent générer un handicap et évoluer dans le temps. On peut notamment citer les maladies respiratoires, digestives ou infectieuses.</p>	<p>�pilepsie, sclérose en plaque, cancers, maladies orphelines...</p>	<p>Anticiper les besoins éventuels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • tenir compte de la fatigabilité de la personne et de ses besoins de compensation.
<p>Les polyhandicaps</p>	<p>Cette catégorie concerne les personnes touchées par de multiples déficiences.</p>	

RÉPARTITION DU HANDICAP PAR TYPOLOGIE⁽¹⁾

1. Source Agefiph.

INCAPACITÉ, INVALIDITÉ OU INAPTITUDE : QUI DÉCIDE ?

Au cours de sa vie professionnelle, un salarié peut des suites d'une maladie ou d'un accident perdre partiellement ou totalement certaines aptitudes nécessaires à son poste de travail.

► DE L'INCAPACITÉ À L'INVALIDITÉ

L'**incapacité** correspond à toute restriction dans les capacités à réaliser une activité d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un être humain. L'incapacité exprime à différents niveaux les conséquences de malformations ou d'accidents, de maladies ou du vieillissement sur le fonctionnement des individus dans leur vie quotidienne.

[Définition OMS, 1993]

On peut distinguer :

- L'incapacité temporaire de travail, partielle ou totale, qui est une limitation du potentiel de travail pendant un laps de temps, constatée et matérialisée par un arrêt maladie et le versement éventuel d'indemnités journalières (IJ).
- L'incapacité permanente de travail prise en charge au titre des affections de longue durée (ALD) qui ne peut excéder trois ans. Au-delà, la prise en charge s'effectue au titre de l'assurance invalidité.

L'**invalidité** se caractérise par une incapacité permanente partielle ou totale, réduisant d'au moins 2/3 la capacité de travail ou de gain de l'assuré = taux d'incapacité minimum de 66,6 %.



Points de repère

• Incapacité, invalidité, inaptitude sont des termes qui se confondent parfois avec celui du handicap.

• « Incapacité » et « Invalidité » relèvent du code de la Sécurité sociale. Incapacité et/ou invalidité sont accordées par le médecin-conseil de l'assurance maladie.

L'assurance maladie détermine la catégorie d'invalidité :

- 1^{re} catégorie : possibilité d'exercice d'une activité rémunérée ;
- 2^e catégorie : incompatibilité a priori avec l'exercice d'une activité ;
- 3^e catégorie : pas d'activité rémunérée et nécessité d'une tierce personne pour les actes de la vie courante.

➤ DE L'INAPTITUDE (AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL) AU HANDICAP (MDPH/CDAPH)

Lorsque le maintien du collaborateur à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, l'avis d'inaptitude médicale est délivré par le médecin du travail.

Faire reconnaître l'inaptitude consiste à proposer au collaborateur de déposer une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées. Le médecin du travail, le cas échéant en accord avec la Mission Handicap, peut alors recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du collaborateur et/ou sa réorientation professionnelle. Sauf opposition du collaborateur, il informe l'employeur et le médecin-conseil de ces recommandations. Pour que toutes les mesures financières, matérielles et humaines favorisant le maintien dans l'emploi soient mises en œuvre, l'Agefiph devra être sollicitée.

Dans le cas d'une impossibilité de reclassement ou de refus des solutions offertes et proposées au collaborateur, l'éventualité d'un licenciement peut être envisagée.

• « Inaptitude » et « handicap » font référence au code du travail et au code de l'action sociale et des familles.

• C'est le médecin du travail qui délivre un avis d'aptitude ou d'inaptitude pour un poste de travail. Médecin-conseil et médecin du travail peuvent parfois avoir des avis différents.

**CHIFFRES, CONSTATS
ET PRISES DE CONSCIENCE**

2 M

DE PERSONNES HANDICAPÉES

âgées de 15 à 64 ans en 2011
soit **5 %** de la population totale
des 15-64 ans.⁽¹⁾

452 701

DEMANDEURS D'EMPLOI

handicapés à fin décembre 2014
(cat. A-B-C)
+9,5 % sur 12 mois.⁽²⁾

361 700

PERSONNES HANDICAPÉES

dans les établissements privés
assujettis en 2012.⁽³⁾

En 2012, 100300 établissements (+0,7 % en un an) étaient assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le taux d'emploi direct⁽⁴⁾ de travailleurs handicapés en 2012 dans le secteur privé était de 3,1 %.

À fin décembre 2014, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (OETH) était de +9,5 % en un an.
La part des demandeurs d'emploi handicapés s'élevait à 8,1 %.

1. Source : enquête Emploi 2011 de l'Insee. 2. Source : Pôle emploi. 3. Source : Dares.

4. Taux d'emploi direct : pourcentage de travailleurs en situation de handicap (TH) employés par rapport au total de l'effectif de l'entreprise en équivalent temps plein (ETP).

2

Le handicap :
loi et obligations

LOI DU 11 FÉVRIER 2005: 10 ANS DÉJÀ !

Depuis le 11 février 2005, la loi modifie les obligations des employeurs qui ne se résument plus aux résultats. Outre l'emploi de travailleurs handicapés, l'employeur est soumis à une obligation de moyens : négociation annuelle obligatoire, non-discrimination, égalité de traitement.

QUI SONT LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ?⁽¹⁾

- Les personnes ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).
- Les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 % et/ou titulaires d'une rente.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité et dont l'invalidité réduit au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain.
- Les pensionnés de guerre ou assimilés (veuves de guerre, orphelins de guerre, sapeurs-pompiers).
- Les titulaires de la carte d'invalidité.
- Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

ÊTRE RECONNU COMME « PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP »

Présenter un problème de santé ou une déficience ne suffit pas pour être reconnu officiellement comme « personne en situation de handicap ». La reconnaissance administrative du handicap est indispensable pour bénéficier d'un certain nombre d'aides spécifiques.

La démarche consiste à se rapprocher de son médecin traitant, de son médecin du travail ou le cas échéant, de la Mission Handicap de son employeur pour déposer une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Les délais de réponse de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui étudient le dossier, sont en moyenne de cinq mois. La volonté de cette démarche est strictement personnelle et confidentielle et il est important que le collaborateur impacté en engage la demande sans attendre.

1. Article L.5212-13 du Code du travail.



Les cinq grands axes de la loi du 11 février 2005

1

Garantir aux personnes handicapées le libre choix de leur projet de vie grâce à la compensation des conséquences de leur handicap.

2

Prévoir un revenu d'existence favorisant une vie autonome.

3

Permettre une participation des personnes handicapées à la vie sociale par l'organisation de la cité autour d'un principe d'accessibilité généralisée (école, emploi, cadre bâti et des transports, culture et loisirs).

4

Placer la personne handicapée au centre des dispositifs qui la concernent. Simplifier les démarches – incarné notamment par la création de la Maison Départementale des Personnes Handicapées MDPH (guichet unique).

5

Encourager la prévention et la recherche en matière de handicap.

UNE PRESSION FINANCIÈRE : LA « CONTRIBUTION AGEFIPH »

Toutes les entreprises de 20 salariés ou plus existant depuis plus de trois ans, qu'elles soient publiques ou privées, ont l'obligation d'employer à temps plein ou à temps partiel des travailleurs handicapés (OETH) et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6 % de l'effectif assujéti de l'entreprise⁽¹⁾. Ce chiffre fournit un nombre d'unités bénéficiaires (UB) correspondant à une personne en équivalent temps plein.

Chaque année, l'entreprise doit faire parvenir une déclaration (DOETH) à l'Agefiph qui centralise et contrôle l'obligation d'emploi. Si l'entreprise ne répond pas à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH à 6 % de l'effectif assujéti), elle encourt une pénalité financière, communément appelée « contribution Agefiph ».

.../...

1. Article L.5212-1 à 5 du Code du travail.

.../...

Celle-ci est calculée moyennant un coefficient multiplicateur en fonction de l'importance du nombre de salariés, soit :



1 500
xSMIC

Par unité
manquante

Pour les entreprises
n'ayant mené aucune
action

CONTRIBUTION AU PRORATA

Révision du
mode de calcul
par tranche
d'effectifs

20/199 salariés :
400 x le SMIC horaire
x UB manquantes

200/749 salariés :
500 x le SMIC horaire
x UB manquantes

750 et + :
600 x le SMIC horaire
x UB manquantes



Exemples de calcul de la contribution Agefiph

Une agence de 700 salariés doit avoir un taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés soit (6 % x 700 = 42 Unités Bénéficiaires, donc 42 travailleurs handicapés en ETP).

1^{re} hypothèse : si elle comptabilise 10 TH en ETP, sa contribution à l'Agefiph sera de 500 X 9,61 € x 32 UB manquantes = 153 760 € pour 2015.

2^e hypothèse : si l'entreprise n'a effectué aucune action répondant à l'obligation d'emploi de TH depuis trois ans et qu'elle ne comptabilise aucune Unité Bénéficiaire, le calcul de la contribution à l'Agefiph sera majoré à 1 500 x le SMIC horaire soit :
1 500 x 9,61 € x 42 UB = 605 430 € pour l'année 2015.

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi pendant trois années consécutives, les établissements sont astreints, à titre de pénalité, au versement à l'Agefiph d'une somme dont le montant est calculé en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par 1 500 fois le SMIC horaire et ce, quel que soit l'effectif total de salariés de l'entreprise.

La collaboration avec le secteur protégé et adapté permet de réduire jusqu'à 50 % la contribution à l'Agefiph.

3

Mettre en œuvre une
démarche handicap

RÉPONDRE À L'OBLIGATION D'EMPLOI : FORMALISER UNE POLITIQUE HANDICAP... OU NON

Face à l'obligation d'emploi de personnes en situation de Handicap, chaque agence conserve le choix de formaliser ou non sa politique Handicap :

➤ POLITIQUE NON FORMALISÉE (SANS ACCORD NI CONVENTION) SOUS FORME DE PLAN D'ACTIONS

L'agence verse sa contribution mais peut agir :

- en budgétisant les 10 % de dépenses déductibles de la contribution (*voir liste sur la notice DOETH⁽¹⁾*) notamment sur la sensibilisation/formation des collaborateurs ;
- en sous-traitant des services, prestations spécifiques et/ou fournitures de produits transformés avec le secteur protégé et adapté (Entreprise adaptée – EA, établissement et service d'aide par le travail – ESAT, Centre de distribution de travail à domicile – CDTD) ;
- en recrutant des personnes en situation de handicap (stagiaires, intérim, alternance, CDD, CDI).

➤ POLITIQUE FORMALISÉE

Deux possibilités : la convention avec l'Agefiph ou l'Accord de Branche/ de Groupe/d'entreprise ou d'établissements agréé par la DIRECCTE. Cet accord prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

- **La convention :** modalité de contractualisation entre la direction de l'agence et l'Agefiph (au-delà de 250 salariés). Durant la période de convention, l'Agefiph accompagne l'agence dans la mise en œuvre de son projet et peut apporter un soutien financier en complément de l'investissement de l'établissement.
- **L'accord** nécessite la négociation avec les représentants syndicaux et l'agrément de la DIRECCTE. L'établissement conserve le montant de la contribution en tant que budget de la Mission Handicap.

1. <https://www.agefiph.fr/Entreprise/Vos-obligations-et-demarches/La-declaration-et-la-contribution-Agefiph>.

	CONVENTION	ACCORD AGRÉÉ
SIGNATAIRES	La Direction de l'entreprise et l'Agefiph.	La Direction de l'entreprise et les organisations syndicales.
VALIDATION	Étude du projet par les instances de l'Agefiph.	Agrément préfectoral délivré par la DIRECCTE du siège de l'entreprise.
OBLIGATION LÉGALE	Elle ne libère pas l'entreprise de son obligation. L'entreprise continue donc à verser une contribution à l'Agefiph si elle n'atteint pas le quota de 6 %.	Exonération de la contribution à l'Agefiph. Possibilité de demander le principe de péréquation, qui implique que tous les établissements sont pris en compte sur la DOETH, qu'ils soient assujettis ou non.
ÉLIGIBILITÉ À L'OFFRE D'INTERVENTIONS DE L'AGEFIPH	Éligibilité à l'ensemble de l'offre d'interventions de l'Agefiph (selon les conditions habituelles). Accompagnement de l'Agefiph lors de la préparation du projet et durant sa mise en œuvre.	L'entreprise n'est plus éligible à l'offre d'intervention de l'Agefiph, sauf certaines exceptions.
FINANCEMENT DU PROJET	Cofinancement négocié entre l'entreprise et l'Agefiph.	Le budget de l'accord est au moins égal au montant de la contribution que l'entreprise aurait versé à l'Agefiph.
DURÉE	Deux ans (non renouvelable).	Trois ans (renouvelable).

Si les agences s'engagent dans une politique formalisée, des axes d'actions – dont l'Agefiph a dressé la liste – doivent être déterminés et budgétés.

Fiches pratiques

LES AXES POUR AGIR

Dans le cadre des actions définies par l'Agefiph, votre démarche Handicap devra être développée selon les axes suivants :



Sensibilisation et formation

La lutte contre les stéréotypes et les idées reçues est l'une des premières actions à mettre en place. Mises en œuvre de façon régulière, ces actions de sensibilisation feront évoluer les mentalités, en cohérence avec l'esprit, les valeurs et la culture de votre agence.

Exemples d'actions

- créer un logo pour la Mission handicap,
- faire jouer une pièce de théâtre dans votre agence,
- organiser un atelier ludique ou une animation événementielle handisports,
- sensibiliser à certains types de handicap tels que les « DYS »,
- faire découvrir la surdité avec la Langue des Signes Française (LSF)...

Exemples de formation

- formation au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- formation à l'accessibilité,
- formation à la sous-traitance au secteur protégé et adapté.



Information et communication

Communiquez en interne avant tout ! L'information de vos collaborateurs sur la prise en charge des personnes en situation de handicap est une condition essentielle de la réussite de votre démarche.

En externe, votre prise de parole à propos de votre politique handicap affichera l'ouverture de votre agence à la RSE. Avec des avantages en matière de recrutement : la qualité de vos relations employeur-salariés se traduira par une meilleure visibilité auprès de vos publics cibles.

Exemples d'actions de communication interne

- organiser une Mission Handicap,
- éditer et distribuer un guide sur le handicap et la reconnaissance de la qualité des travailleurs handicapés,
- élaborer des fiches conseils pour les managers,
- élaborer une newsletter,
- élaborer un site intranet...

Exemples d'actions de communication externe

- tables rondes et forums d'emploi TH,
- campagne sur l'engagement de l'entreprise : affiches, leaflet, communiqué de presse, journée agences ouvertes...

En tant que communiquant, la sensibilisation de nos talents ne peut s'arrêter aux portes de nos agences. Il est cohérent de penser chacun de nos supports de manière accessible à tous : sous-titrage, accessibilité numérique, traduction LSF, braille...



Recrutement et intégration

Au titre de l'égalité de traitement, les agences doivent prendre des mesures appropriées pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un poste de travail, de s'y maintenir ou d'évoluer dans l'emploi.

En ce sens, l'ensemble des postes et des offres d'emploi est naturellement ouvert aux personnes en situation de handicap. Pour atteindre cet objectif, votre agence devra peut-être faire évoluer ses processus de recrutement et anticiper l'intégration de salariés handicapés au sein de sa structure. En contrepartie, vous bénéficierez de nouvelles ressources liées à la mise en œuvre de cette politique de recrutement : esprit d'ouverture, diversité de culture et de valeurs, solidarité et échanges entre les équipes créant un climat propice à l'innovation et la solidarité.

Exemples d'actions

- déposer vos offres sur des sites d'emploi pour personnes handicapées,
- participer aux forums et salons d'emploi TH,
- participer aux handicapés,
- participer à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées SEPH en novembre...

Pensez également à capitaliser sur l'existant en ouvrant aux personnes handicapées vos événements existants (par exemple, les journées portes ouvertes AACC peuvent tout à fait accueillir des classes d'enfants handicapés).



Accompagnement des parcours professionnels et maintien dans l'emploi

Mettre en place un accompagnement personnalisé des collaborateurs présentant des inaptitudes ou des déficiences permettra de prévenir l'éventuelle aggravation de leur handicap et/ou la perte éventuelle de leur employabilité et de pérenniser votre démarche et le chemin parcouru.

Exemples

- aménager les postes de travail
 - chaises ergonomiques, logiciels pour déficients visuels ou malentendants, téléphones
- à boucle numérique, aide à l'achat de prothèses auditives, horaires adaptés, prise en charge des suppléments d'assurance sur prêts...

La diversité de nos métiers doit permettre d'accueillir tous les talents.



Collaboration avec le secteur protégé et adapté

Dans le cadre de l'obligation légale, vous pouvez également recourir au secteur protégé et adapté pour des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services. Vous soutiendrez ainsi l'emploi de personnes en situation de handicap.

Valorisation du recours au secteur protégé

Pour valoriser le recours au secteur protégé et adapté dans le taux d'emploi de l'entreprise, le chiffre d'affaires utile (chiffre d'affaires moins les fournitures⁽¹⁾) est traduit en Unités Bénéficiaires (UB). La loi Macron du 6 août 2015 prévoit désormais que les contrats passés avec des travailleurs indépendants handicapés soient pris en compte dans l'OETH, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors.

Une UB est l'équivalent d'une personne handicapée employée à plein temps dans l'entreprise.

1. Soit uniquement le coût des heures de travail confiées aux EA (Entreprise adaptée) ou ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) ou CDTD (Centre de Distribution de Travail à Domicile).

4

Quelques cas concrets
de démarches Handicap

Cas concrets

La question du handicap et de la diversité peut être abordée de diverses manières. Il existe autant de techniques de communication que d'ateliers de sensibilisation pour informer et mobiliser les collaborateurs.

L'art, le jeu, le sport ou encore le digital sont autant de formats d'ateliers qui bousculent les représentations liées au handicap et suscitent les rencontres en créant lien et cohésion.

Art & Handicap

Entreprise	TF1
Cible	Interne
Objectifs	Mobiliser et sensibiliser les collaborateurs autour de la question du handicap. Leur faire découvrir la politique RH du Groupe sur le handicap.
Solutions	Atelier artistique en trois étapes : <ul style="list-style-type: none">• en collaboration avec des intervenants artistiques en situation de handicap, réalisation de toiles grand format par les employés de l'entreprise ;• numérisation des toiles afin de les transformer en sac ;• mise en place d'un jeu pour les collaborateurs avec 25 sacs issus de l'atelier artistique à gagner. Le reste des sacs sont mis à la vente et l'argent récolté est donné à l'APF.



Entreprise	BRED
Cible	Interne
Objectifs	Sensibiliser à l'intégration de personnes en situation de handicap au sein d'une équipe et d'une entreprise. Impulser un management adapté.
Solutions	Atelier de théâtre en deux étapes : <ul style="list-style-type: none"> • saynètes jouées par des comédiens en situation de handicap ; • échanges entre la troupe de théâtre et les employés. Format permettant de communiquer, d'informer et d'échanger de manière libre avec les collaborateurs.

Art & Handicap



Entreprise	LA POSTE
Cible	Interne
Objectifs	<p>Informier et rappeler aux collaborateurs que 80 % des handicaps sont invisibles mais ne sont pas sans conséquence sur le quotidien professionnel.</p> <p>Temps d'échange pour lever les tabous sur la perception du handicap.</p>
Solutions	<p>Exposition de témoignages de collaborateurs en situation de handicap invisible, suivi d'une conférence.</p> <p>Événement permettant de sensibiliser les collaborateurs et de leur faire prendre conscience de la place des handicaps invisibles au sein de la société et au sein même de leur entreprise.</p>

Sport & Handicap



Entreprise	VEOLIA EAU
Cible	Interne
Objectifs	Faire comprendre et démontrer à travers le sport que le handicap n'est pas un frein à la performance et à l'efficacité.
Solutions	Démonstration et initiation au Cecifoot en présence de champions paralympiques. Épreuve qui favorise la cohésion et l'esprit d'équipe.

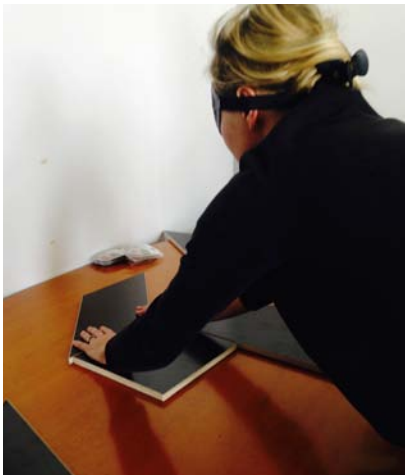
Sport & Handicap



Entreprise	GRT GAZ
Cible	Interne
Objectifs	Faire comprendre et démontrer à travers le sport que le handicap n'est pas un frein à la performance et à l'efficacité.
Solutions	Démonstration et initiation au Foot fauteuil en présence de champions handisport : <ul style="list-style-type: none">• séance de tirs au but ; Épreuve qui favorise la cohésion et l'esprit d'équipe.

Ludique & Handicap

Entreprise	BOLLORÉ
Cible	Interne
Objectifs	Communiquer sur le handicap visuel et sensibiliser les collaborateurs à l'importance de l'accessibilité.
Solutions	Mise en situation concrète à travers l'expérience d'un parcours en aveugle accompagné d'un chien guide. Jeu de rôle qui invite les collaborateurs à se projeter et à prendre conscience des difficultés rencontrées, en situation de mal voyance, dans l'espace urbain actuel.



Entreprise	GROUPE UP
Cible	Interne
Objectif	Supprimer les a priori sur le handicap.
Solutions	Série de jeux transposés en format grandeur nature. Mises en situation contraignantes afin que les participants fassent appel à leurs propres capacités de compensation et d'adaptation. Atelier qui invite les collaborateurs à se projeter en situation de handicap et à comprendre les possibilités existantes de compensation d'un handicap qu'il soit physique ou sensoriel.

Ludique & Handicap

Entreprise	SPIE
Cible	Interne
Objectifs	Sensibiliser au handicap et à l'entraide entre collègues. Faire comprendre et montrer qu'au sein d'une entreprise, les solutions techniques ne sont pas forcément adaptées pour toutes les situations. Des solutions à dimension humaine existent également et sont un levier de performance.
Solutions	<p>Mise en place d'une opération nommée « <i>Le mois du handicap</i> ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des bornes interactives sont installées sur plusieurs sites afin de sensibiliser les collaborateurs à la question du handicap à travers divers jeux et vidéos. • Un catalogue d'ateliers de sensibilisation est proposé à chaque employé (un atelier par personne). <p>Exemple : jeu de dégustation avec l'emploi d'ustensiles peu ordinaires incitant les collaborateurs à l'entraide et à l'esprit d'équipe.</p>



Pédagogie & Handicap



Entreprise	HAVAS
Cible	Interne
Objectifs	Communiquer et échanger sur le handicap auditif. Découvrir et apprendre les bonnes techniques pour communiquer avec une personne en situation de handicap auditif.
Solutions	Atelier ludique et technique présenté en deux étapes : <ul style="list-style-type: none"> • « À votre écoute » – Quiz auditif animé par diverses vidéos dont le son a été supprimé. Mise en situation qui permet de sensibiliser et de faire comprendre aux collaborateurs la complémentarité et la capacité de compensation des sens. • Initiation à la Langue des Signes Française (LSF). Moment d'échange enseignant les bonnes pratiques du langage des signes afin de permettre aux collaborateurs de pouvoir communiquer à minima avec des personnes en situation de handicap auditif.

Digital & Handicap



Entreprise	FAST RETAILING
Cible	Interne
Objectifs	Communiquer sur l'accessibilité numérique et faire connaître les différentes formes qu'elle peut prendre.
Solutions	Atelier technique et ludique animé par un expert de l'accessibilité numérique, lui-même en situation de déficience visuelle. À travers des mises en situation, les collaborateurs sont invités à utiliser divers logiciels adaptés spécifiquement aux handicaps visuels afin de découvrir quelles en sont les compensations possibles.



HANDI BIRDS CHALLENGE

Entreprise	CARLSON WAGONLIT TRAVEL
Cible	Interne
Objectif	Supprimer les a priori sur le handicap à travers l'approche du digital.
Solutions	Création et mise en place d'une application nommée Handi Birds, disponible sur tout support numérique et reprenant le concept d'Angry Birds. À travers cette application, les collaborateurs répondent à un quiz ludique permettant de challenger leurs connaissances, leurs a priori et de déconstruire les idées reçues sur le handicap.

LES AGENCES DE COMMUNICATION : VECTEUR DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

Dans le cadre contractuel de la Déclaration de Madrid de mars 2002, un message a été directement adressé aux médias.

« Les médias devraient instaurer et renforcer les partenariats avec les associations représentatives, afin d'améliorer l'image des personnes handicapées dans les moyens de communication. Une prise en compte de la diversité des êtres humains devrait conduire les médias à déployer plus d'informations concernant les personnes handicapées. Lorsqu'ils traitent de questions relatives au handicap, ils devraient éviter toute approche condescendante ou humiliante et mettre plutôt l'accent sur les obstacles rencontrés par les personnes handicapées, de même que sur l'apport positif qu'elles savent offrir à la société par-delà tous ces obstacles. »

Avec ce texte, le rôle des médias intègre désormais une réflexion sur la nature des messages véhiculés. Encourager les entreprises dans leur communication et leur sensibilisation au handicap nécessite l'implication active de toutes les parties prenantes concernées.

Ainsi, l'image et la représentation de personnes en situation de handicap relèvent pour partie de la responsabilité des agences. Celles-ci ne pourront que gagner à se familiariser avec le sujet du Handicap, tant par leur expérience quotidienne des démarches Handicap vécues en interne que dans la production de messages abordant les sujets du Handicap de façon à la fois créative et respectueuse.

Ce dernier point rejoint les thématiques du message et de la création responsable. À ce titre, il fera l'objet d'actions complémentaires de la part de l'AACC.



LE SECTEUR DE LA COMMUNICATION,
ACTEUR DE LA TRANSFORMATION



Annuaire des partenaires incontournables

INSTITUTIONNELS

AGEFIPH

www.agefiph.fr

Mission : améliorer l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Domaines d'intervention : déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés, collecte des contributions volontaires, financement de solutions pour les entreprises privées et les particuliers.

Public concerné : les entreprises privées, les personnes handicapées.

Interlocuteurs dans l'entreprise : chargé de mission handicap, DRH, responsable de l'administration du personnel, personne handicapée.

L'Agefiph est organisée en délégations régionales.

FIPHFP

Créé en 2006 dans le cadre de la loi du 11 février 2005, le Fiphfp est un établissement public administratif.

Mission : favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques et La Poste et aider à leur maintien dans l'emploi. Les agences de communication dont les clients font partie de la fonction publique doivent se référer aux recommandations du Fiphfp pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Il perçoit des contributions des employeurs publics ne remplissant pas l'obligation légale d'emploi de personnes handicapées au même titre que l'Agefiph pour les entreprises privées.

SAMETH

Coordonnées par département sur le site agefiph.fr

Mission : intervenir sur des situations individuelles de maintien dont ils ont connaissance.

Domaines d'intervention : maintien dans l'emploi de salariés déclarés inaptes, en risque d'inaptitude, en reprise adaptée, notamment au travers :

- d'informations sur le maintien dans l'emploi,
- d'aides à la mobilisation d'appuis techniques, administratifs ou financiers ;
- de conseils pour éclairer sur la possibilité d'une démarche permettant de préserver l'emploi de salariés handicapés ;
- d'un service d'ingénierie pour la recherche et la mise en œuvre de solutions.

Public concerné : toute personne handicapée reconnue travailleur handicapé ou potentiellement dans une situation à risque, les entreprises voulant anticiper un maintien dans l'emploi.

CAP EMPLOI

<http://www.capemploi.com>

Mission : intervenir sur des situations individuelles de recherche d'emploi de personnes handicapées dont ils ont connaissance.

Domaines d'intervention : recrutement de personnes handicapées.

Public concerné : toute entreprise recherchant à recruter des personnes handicapées et toute personne handicapée reconnue travailleur handicapé recherchant un emploi.

MDPH**www.mdpf.fr**

Mission : être le lieu unique, pour le département, d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement pour toutes les personnes handicapées.

Domaines d'intervention : accompagner les personnes qui veulent déposer une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH), assurer le suivi des décisions prises par les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

DIRECCTE**http://direccte.gouv.fr**

Mission : mettre en œuvre sur les territoires les politiques du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Domaines d'intervention : agrément des accords d'entreprises relatifs au handicap.

Public concerné : les entreprises.

Interlocuteurs dans l'entreprise : responsable des relations sociales, chargé de mission handicap.

CONSEILS**DIVERSIDÉES****http://www.diversidees.com**

Société de conseil Diversité & Handicap, Diversidées accompagne les entreprises dans la définition et la mise en œuvre de leur politique diversité & handicap : diagnostic, formations, ateliers de sensibilisation in situ ou dématérialisés, conseils en communication, mise en place et suivi des accords et des conventions.

OCÉANE CONSULTING**http://www.oceaneconsulting.com**

Société spécialisée dans le conseil et la conception de solutions web accessibles.

Mission : l'activité Conseil et AMOA d'Océane Consulting a pour vocation l'accompagnement des projets depuis les phases de cadrage et d'organisation jusqu'aux étapes finales de déploiement et de conduite du changement.

PARTENAIRES « Emploi TH »**ARPEJEH****http://www.arpejeh.com**

L'association ARPEJEH (Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés) est une association d'intérêt général réunissant des entreprises et des acteurs publics.

Objectif : améliorer et promouvoir la formation, la qualification et l'emploi des personnes handicapées et accompagner les jeunes en situation de handicap vers un projet professionnel cohérent.

TREMLIN ASSOCIATION

<http://www.tremplin-handicap.fr/association/>

TREMLIN est une association loi 1901 à but non lucratif avec un triple objectif :

- encourager les lycéens et étudiants en situation de handicap à poursuivre leur parcours vers des études supérieures ;
- les préparer tout au long de leurs études à leur future insertion professionnelle par un accompagnement individualisé (contrats en alternance, stages...) ;
- accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes d'accueil, de formation et d'intégration de personnes en situation de handicap, dans leurs différents établissements et leurs différentes activités.

HANDIFORCES

<http://www.handiforces.net>

Handiforces est un cabinet de coaching et recrutement des travailleurs handicapés.

Objectif : faciliter pour le recruteur et le candidat le processus de recrutement en exploitant des outils innovants et performants.

Notre ambition : valoriser et promouvoir l'emploi des personnes handicapées.

ASSOCIATIONS

L'ADAPT

<http://www.ladapt.net>

Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

Cette association se mobilise sur diverses actions pour faire évaluer la situation de la citoyenneté des personnes handicapées, la reconnaissance de leurs droits, notamment en termes d'emploi. L'Adapt dispose de centres de rééducation professionnelle, d'établissements et services d'aide par le travail... et organise de nombreux événements (Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, Trophées handicap et citoyenneté, Job dating...).

APAJH

<http://www.apajh.org>

Association pour adultes et jeunes handicapés

Cette association militante et gestionnaire d'établissements, de structures et de services agit en faveur des personnes en situation de handicap dans le respect des valeurs de laïcité, citoyenneté et solidarité. La Fédération Apajh compte 87 associations départementales et 25 000 adhérents, 600 établissements et services.

APF**<http://www.apf.asso.fr>****Association des paralysés de France**

Cette association nationale reconnue d'utilité publique est à la fois un mouvement revendicatif et une association de gestion de services et d'établissements médico-sociaux qui s'appuient sur une charte et un projet associatif communs. Depuis 1933, date de sa création, l'association poursuit son combat pour une participation pleine et entière des personnes en situation de handicap et leur famille dans la société.

FAGERH**<http://www.fagerh.fr>****Fédération des associations gestionnaires d'établissement de réadaptation pour personnes handicapées**

Elle coordonne l'action des associations gestionnaires et des établissements de réadaptation pour handicapés et anime ce réseau. La Fagerh compte 58 organismes gestionnaires, 141 établissements et services, 11 000 personnes accueillies chaque année sur orientation des MDPH, une offre de 240 formations qualifiantes.

FNATH**<http://www.fnath.org>****Fédération nationale des accidentés du travail handicapés**

Cette association reconnue d'utilité publique défend tous les accidentés de la vie, les malades, invalides et handicapés. Elle lutte au quotidien pour améliorer la vie des accidentés, des handicapés, des malades, et pour qu'ils soient reconnus et traités en citoyens à part entière.

UNAPEI**<http://unapei.org>****Union nationale des associations de parents d'enfants inadaptés**

Créée en 1960, l'Unapei est la première fédération d'associations française de représentation et de défense des intérêts des personnes handicapées mentales et de leurs familles. Elle agit pour que toute personne déficiente intellectuelle dispose d'une solution d'accueil et d'accompagnement et soit le plus intégrée possible dans la société. L'Unapei comprend 600 associations dont 300 sont gestionnaires d'établissements et de services et 86 sont des associations tutélaires; 3000 établissements et services médico-sociaux; 60 000 familles adhérentes des associations affiliées.

FÉDÉRATION FRANÇAISE HANDISPORT**<http://www.handisport.org>**

Association Reconnue d'Utilité Publique, membre du Comité Paralympique et Sportif Français, membre du Comité National Olympique et Sportif Français et membre du Comité International Paralympique. La Fédération offre grâce à ses clubs un très large choix de disciplines de loisirs et de plein air, en phase avec les attentes du grand public.

Tél.: 01 40 31 45 00

GESAT

<http://www.reseau-gesat.com>

Le Réseau Gesat accompagne les entreprises dans leurs achats aux ESAT et EA en élaborant conjointement des outils facilitant l'identification, la professionnalisation et la mutualisation de l'offre du secteur protégé et adapté.

UNEA

<http://www.unea.fr>

Elle promeut l'entrepreneuriat adapté en communiquant le savoir-faire et le professionnalisme des Entreprises Adaptées, en soutenant leur développement, et en tissant dans le milieu économique tous liens favorables à la croissance et à l'emploi durable.

DMF

<http://dyspraxie.info>

L'association Dyspraxique Mais Fantastique intervient auprès des familles et des entreprises pour sensibiliser aux troubles DYS et aider à la mise en place de solutions.

ÉVÈNEMENTIELS

LES ATELIERS DU CHÂTEAU

<http://www.esat-atelierduchateau.com>

Cet ESAT fait partie d'un groupement d'ESAT – Les ateliers gourmands –, qui propose des prestations traiteur en Lorraine, à Lyon, Montpellier et Paris–Est.
<http://www.ateliers-gourmands.com>

ESAT PIERRE BOREL

<http://www.arpei.fr/dispositifs/esat>

Les Ateliers de Montguichet

Cet ESAT est ouvert depuis 1972 et accueille 130 personnes reconnues travailleurs handicapés. Il est situé dans la ville de Gagny (Seine-Saint-Denis).

Ils sont plus particulièrement spécialisés en décoration florale.

Tél. : 01 45 09 15 20

CRTH

<http://www.crth.org>

Le CRTH est un lieu culturel pilote installé dans le XII^e arrondissement de Paris, référencé par l'Observatoire de l'accessibilité et de la conception universelle.

C'est un Établissement Recevant du Public (ERP) possédant la double expertise culture et handicap, accessible à tous. Il s'articule autour de quatre grands domaines d'activités liés à la culture et aux handicaps :

- création,
- accompagnement des usagers et professionnels,
- école de théâtre – Acte 21,
- emploi – culture.

ELISE PARIS

<http://www.elise.com.fr/contacts/>

Cedre Elise (entreprise adaptée EA) accompagne les entreprises dans la mise en place du tri sélectif de leurs déchets de bureaux et la destruction de leurs documents confidentiels tout en créant des emplois solidaires.

Tél. : 01 39 98 50 30

LES FOURNEAUX DE MARTHE ET MATTHIEU <http://esatfmm.com>

L'ESAT les Fourneaux de Marthe et Matthieu, acteur de l'économie sociale et solidaire propose ses prestations traiteur aux entreprises et aux particuliers.

ESAT « LA GRANGE AUX BOIS »

À partir du samedi 29 novembre, un grand choix de sapins de Noël naturels coupés (Nordmann et épicéas) vous est proposé par l'atelier horticulture de l'ESAT.
Tél. 01 60 94 23 00/23-11 / 23-03

HANDI'PRINT <http://www.groupelecaux.com/handiprint>

Handi'print est une entreprise adaptée (anciennement atelier protégé) proposant toute la qualité et l'efficacité du Groupe Le-caux dans la gestion globale d'imprimés.

HORS LES MURS

ESAT permettant de mettre à disposition du personnel au sein des entreprises pour des travaux administratifs, des saisies informatiques, du classement de dossier...

- Rédaction de cahiers des charges en intégrant les contraintes des entreprises.
- Analyse des process de production et/ou de l'organisation du travail.
- Accompagnement et management personnalisés des personnes handicapées.

Tél. : 01 55 28 83 70
esat-75@ladapt.net

IRIS MESSIDOR <http://iris-messidor.fr/iris-messidor-esat-de-transition-bobigny-seine-saint-denis>

Cet ESAT est ouvert depuis 2007 et accueille 60 personnes reconnues travailleurs handicapés. Il est situé dans la ville de Bobigny. Il propose de nombreuses prestations en entreprise.

Ses principales activités sont :

- conditionnement, travaux à façon,
- nettoyage de locaux,
- entretien et création d'espaces verts,
- mise sous pli, mailing, routage,
- stockage et préparation de commande,
- secrétariat, travaux administratifs,
- entretien de voiries, parkings et espaces extérieurs,
- nettoyage de véhicules.

LES SELLERIES PARISIENNES

ESAT basé dans le Val-de-Marne qui accueille 114 personnes en situation de handicap et propose cinq activités à caractère professionnel : maroquinerie, conditionnement, marquage sur objets publicitaires et sourcing, espace vert et fleuristerie.

Tél. : 01 56 32 30 60/06 29 86 39 95
lfitoussi@eu-asso.fr

SÉQUENCES CLÉS

PRODUCTION

<http://www.sequences-cles.fr>

Première société de production audiovisuelle ayant vocation à être une entreprise adaptée EA. Avec de nombreux films d'entreprise institutionnels, de formation, d'information et de sensibilisation, elle est reconnue dans le milieu professionnel comme spécialiste de la communication d'entreprise.

TEAFOR2PROD

[Http://www.teafor2prod.com](http://www.teafor2prod.com)

Productions de films d'entreprise en relation avec la politique Handicap. Références majeures : le groupe LVMH, Air France, Alfa Romeo, Audi, Delvaux, Hôtel Plaza Athénée, Hôtel Le Meurice, Lenôtre, L'Oréal luxe, Van Cleef & Arpels...

TURBULENCES!

<http://www.turbulences.eu>

« Turbulences! est une compagnie de recherche théâtrale, vocale et de langage multimédia avec des personnes présentant des difficultés d'intégration sociale et troubles de la communication, notamment autisme et troubles apparentés ».

L'objectif principal : proposer un travail et/ou une formation professionnelle adaptée à des personnes en situation de handicap. Possibilités de salles de réunion et de sensibilisation.

Le chapiteau (équivalent à celui d'un cirque) peut être loué pour des réunions ou des forums.

ADITEVENT

<http://www.aditevent.fr/>

Adivent accompagne les organisateurs d'événements afin que, dès la conception d'un événement, celui-ci soit pensé pour être accessible à tous les publics, y compris les personnes en situation de handicap, quel que soit leur handicap.

Ce guide a été réalisé par les membres de la commission AACC Développement Durable.
Vous travaillez au sein de l'une des agences membres de l'AACC,
les sujets de communication responsable vous passionnent, rejoignez-nous!

Retrouvez la commission, nos sujets et nos coups de cœur sur le site:

communication-responsable.aacc.fr

Contact: Marie GABRIE – **mgabrie@aacc.fr**

© Photos tous droits réservés. Réalisation BABEL



AACC – Association des Agences-Conseils en Communication
40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris – Tél. : 01 47 42 13 42 – Fax. : 01 42 66 59 90
aacc.fr