

3 questions à Alexandre Stasi, directeur de Accueil Job, site de recrutement dans les métiers de l'accueil et la relation clients.

→ Quelle est votre politique de recrutement de personnes handicapées ?

Notre politique s'articule autour de plusieurs axes :

- La création du logo Handi Accueillant pour inciter les entreprises adhérentes du SNPA à faire preuve d'audace et à afficher leur volontarisme.
- Inciter les candidats à déclarer leur handicap (développement d'un espace CV dédié).
- Mener des actions de sensibilisation auprès de 5 000 entreprises pour les informer sur le handicap.
- La mise en ligne d'une rubrique Handi Accueillante qui rappelle les obligations légales.

→ A quel(s) poste(s) les personnes handicapées peuvent-elles postuler ?

Elles peuvent postuler à la majorité des postes : hôte(esse) standardiste, vendeur(se),... à condition que les aménagements nécessaires soient réalisés.

→ Quels conseils donneriez-vous aux employeurs qui sont encore frileux ?

J'encourage nos clients à surmonter les idées reçues et à faire preuve d'audace car toutes les études démontrent que les salariés handicapés s'intègrent parfaitement bien. Avec le SNPA, nous sommes aux côtés des clients pour répondre à toutes questions.



Le logo Handi Accueillant

Créé par Accueil Job, ce logotype symbolise l'engagement du SNPA en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Explications d'Alexandre Stasi...

Pour qui ? Pourquoi ?

« Ce logo est convivial et signale aux candidats ayant un handicap, qu'ils peuvent postuler prioritairement aux offres d'emploi des entreprises qui l'utilisent. Il a pour vocation d'inciter les adhérents du SNPA à afficher une politique de recrutement volontariste en faveur des personnes handicapées. »

Pour en savoir plus : www.accueiljob.com
Contact : Alexandre Stasi – astasi@infinijob.com

→ Témoignages

Fazia Bouaouina, hôtesse d'accueil



« Avec mon handicap, dû aux suites d'une longue maladie, je sais que c'est une chance de pouvoir travailler. Mon poste est un défi à relever et je l'assume seule ! »

Elodie Gabert, hôtesse d'accueil/animation soir et week-end



« Autour de moi, personne n'imagine que je suis une personne handicapée, car le diabète, ça ne se voit pas ! »

Philippe Castelet, responsable enquête qualité



« Tout le monde a oublié que je suis malentendant et je travaille comme quelqu'un qui n'a aucun handicap. »

Contacts et renseignements



c/o CITYONE - 144, boulevard Pereire - 75017 Paris
Tél. : 01 47 34 08 35 / Fax : 01 55 37 34 42
Site internet : www.snpa.fr



L'emploi des personnes handicapées UNE DÉMARCHE FÉDÉRATRICE !



Conception : Com&Cie - © Fotolia - Getty images - Imprimé en entreprise adaptée (l'imprim'vert®).



→ L'emploi des personnes handicapées, **une obligation légale...** **un enjeu économique, social, éthique**

La loi handicap

La loi du 11 février 2005 oblige les entreprises de plus de 20 salariés à employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leurs effectifs.

L'obligation d'emploi

Elles peuvent remplir leur obligation d'emploi de différentes façons : en recrutant directement des personnes handicapées, en faisant appel à des contrats de sous-traitance auprès d'entreprises du secteur protégé, en concluant un accord de branche ou une convention d'entreprise, ou encore en versant une contribution annuelle à l'Agefiph.

L'échéance de 2010...

En 2010, les entreprises qui n'auront employé aucun salarié handicapé ni entrepris d'action concrète en leur faveur, verront leur contribution à l'Agefiph très fortement majorée. Elle passera à 1 500 fois le Smic horaire (contre 400 à 600 fois aujourd'hui) par unité manquante.

→ Vraies et **FAUSSES IDÉES**...

« Si je recrute des personnes handicapées, il faut que je fasse des travaux d'accessibilité »

FAUX : sur 8 millions de personnes ayant un handicap moteur, seules 370 000 utilisent un fauteuil ! De plus tous les handicaps ne nécessitent pas d'aménagement particulier.

« Une standardiste malentendante ne peut plus exercer son métier »

FAUX : en aménageant des aides spécifiques (amplificateur de son, par exemple), la personne peut conserver son poste.

« Les salariés handicapés sont peu fiables et souvent absents de l'entreprise »

FAUX : l'expérience montre au contraire que les salariés handicapés sont plus fidèles et plus motivés que leurs collègues valides.

Le SNPA

Fortement engagé dans la lutte contre toutes formes de discrimination, le SNPA souhaite fédérer l'ensemble de ses adhérents autour d'un nouveau projet : **l'emploi des personnes handicapées**

Le SNPA Sa mission

Le SNPA (Syndicat National des Prestataires de Services d'Accueil, d'Animation et de Promotion) est un syndicat professionnel. Il a pour but de développer les actions nécessaires à la défense et à la représentation des intérêts de ses adhérents et plus généralement des métiers de l'Accueil et de l'Animation.



Sophie Péciaux,
présidente du
Syndicat national
des prestataires
de services
d'accueil

« Dans le cadre de la loi du 11 février 2005, le SNPA a mis en place des démarches sur la diversité et en particulier sur l'emploi des personnes handicapées. Notre but est de transformer l'obligation d'emploi en un véritable facteur de progrès social pour nos adhérents.

Dans un premier temps, il nous est apparu primordial de sensibiliser l'ensemble de nos adhérents à la question du handicap, encore très méconnue. C'est l'objet de cette publication.

Nous allons poursuivre avec la mise en place d'un Handi challenge. Il récompensera l'adhérent qui aura été le plus méritant dans sa politique d'embauche de salariés handicapés. Cette démarche est un réel vecteur de richesse et de cohésion sociale pour l'entreprise et offre des possibilités de collaboration à des salariés dynamiques, fiables et motivés. »



Nadine Morano,
secrétaire
d'Etat à la
solidarité

« Pour les personnes en situation de handicap, le travail est un pilier essentiel de leur pleine participation sociale. Etre un citoyen à part entière, cela signifie avoir accès à l'emploi. Pour l'entreprise, accueillir une personne handicapée c'est encore un grand défi à relever. En dépit d'efforts incontestables, l'entreprise a parfois encore trop peur des personnes handicapées. Il lui faut lutter contre les idées reçues et dépasser les stéréotypes.

Mais pourquoi se priver des talents d'un salarié parce qu'il a eu un accident de la vie et est devenu handicapé ? Pourquoi limiter son recrutement aux seules personnes « valides » ? Je suis persuadée qu'on peut faire la démonstration de l'intérêt pour l'entreprise d'accueillir des personnes handicapées. Si elle relève ce défi, elle sera plus à même de fédérer les énergies et fidéliser les talents et plus forte pour affronter les défis majeurs qui sont les siens. »

82% des salariés considèrent leurs collègues handicapés comme aussi performants (sondage Louis Harris 2005)

93% des entreprises sont satisfaites d'avoir recruté des personnes handicapées (sondage Louis Harris 2005)

Des partenaires pour la diversité :



Louis Schweitzer,
Président de La Halde

« La première responsabilité d'une entreprise est le choix de ses collaborateurs. La place faite aux personnes handicapées témoigne avant tout de la capacité des entreprises à reconnaître la réalité des qualités professionnelles.



Sophie Vouzelaud,
Miss Limousin et première
dauphine de Miss France
2007 (malentendante)

« Aujourd'hui, les actions du gouvernement sur la question du handicap permettent d'avancer peu à peu. Mais il existe encore beaucoup de discriminations des handicapés dans le monde



Il est parfois nécessaire d'aider ces personnes à faire connaître leurs compétences pour répondre à une offre d'emploi et bousculer des préjugés. Leur faciliter l'accès aux métiers d'accueil et d'animation au contact des publics, contribue à changer le regard sur le handicap. Cela contribue aussi à rendre plus humaine et plus chaleureuse l'image de l'entreprise. C'est le sens de l'action exemplaire que mène le SNPA. Elle doit inciter de plus en plus d'entreprises à embaucher des personnes handicapées. »

du travail et des études. Il faut arrêter de nous considérer en fonction de notre seul handicap. Mais il ne faut pas l'ignorer pour autant car c'est nous mettre à l'écart. Lorsqu'il nous manque une faculté, nous trouvons d'autres moyens pour tenter de palier ce manque et nous intégrer. Mais il faut aussi que la société nous laisse la possibilité de faire partie de son monde. Il est pour moi essentiel de prouver que le handicap ne représente un frein que dans la mesure où il est nié. »