



Baromètre National

Les salariés français face au handicap

Étude réalisée pour Handi-partage
en partenariat avec Logica, Société Générale et STMicroelectronics



2^{ème} édition - mai 2011

Sommaire

Méthodologie

Introduction

1 - Les questions d'actualités

2 - Les indicateurs barométriques : l'évolution depuis 2008

3 - Les récits de changements de regard

Perspectives

Les partenaires

Méthodologie

- Echantillon :** Échantillon de 1017 salariés, constituant un échantillon national représentatif de la population salariée âgée de 18 à 65 ans.
- La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de l'interviewé) après stratification par région et catégorie d'agglomération.
- Mode de recueil :** Les interviews ont eu lieu par questionnaire auto-administré en ligne (CAWI - Computer Assisted Web Interviewing).
- Dates de terrain :** Du 17 au 22 mars 2011
- Les chiffres figurant entre parenthèses et précédés d'un + ou d'un - (ex: +4 *points*) font référence aux évolutions par rapport à l'enquête réalisée par Ipsos en 2008.



Baromètre national 2011

La réaction des salariés français face au handicap

Introduction, par Handi-partage

En 2008, nous lançons une grande enquête nationale auprès des salariés français, afin de faire un état des lieux de la relation entre les personnes handicapées et les personnes valides.

L'objectif était d'aider les acteurs du handicap à sensibiliser et à piloter leurs actions de sensibilisation. Avec bien sûr, en arrière plan, le souhait de réussir l'embauche puis l'intégration de toujours plus de personnes handicapées.

Des notions nouvelles et intéressantes étaient apparues, parmi lesquelles :

- 1/3 des salariés ont de la famille ou un ami handicapé : la proximité des salariés avec le handicap est plus forte que la plupart des acteurs du handicap ne le pensaient ;
- les émotions (9 étaient évaluées) jouent un rôle essentiel dans le développement de la relation ;
- enfin, il existe 4 profils comportementaux distincts, chacun nécessitant une approche particulière en sensibilisation.

En 2011, l'enquête devient un Baromètre National.

Trois années après cette première édition, nous voulions mesurer les évolutions de la relation au handicap et élargir le périmètre grâce à de nouvelles questions. Avec toujours le même horizon : mieux comprendre les mécanismes de la sensibilisation au profit de l'intégration des personnes handicapées.

De nouveau, de grandes entreprises françaises, Logica, Société Générale et STMicroelectronics, ont accepté d'être partenaires de cette aventure.

Nous souhaitons les remercier, ainsi que nos partenaires medias, pour leur soutien.

Laurent Ryckelynck – fondateur de Handi-partage

Chiffres clés

- 1/3 des salariés a changé de regard sur le handicap au cours des trois dernières années.
- Le nombre de salariés mal à l'aise lors d'une rencontre avec une personne handicapée a baissé de 6% depuis la précédente édition du Baromètre.
- Un salarié sur trois déclare qu'il y a eu au sein de son entreprise au moins une action en relation avec le handicap au cours des 18 derniers mois.
- 2/3 des salariés se disent plutôt ou tout à fait préparés à accueillir une personne handicapée dans leur service.
- Plus de 50% des salariés ignorent que la lombalgie, la dépression, le diabète, la claustrophobie, l'allergie peuvent représenter des handicaps.
- 26 % des salariés, s'ils étaient dans une situation de handicap gênante dans leur travail, garderaient cela pour eux.

1 |

Les questions d'actualité

A

Le changement de regard des salariés sur le handicap

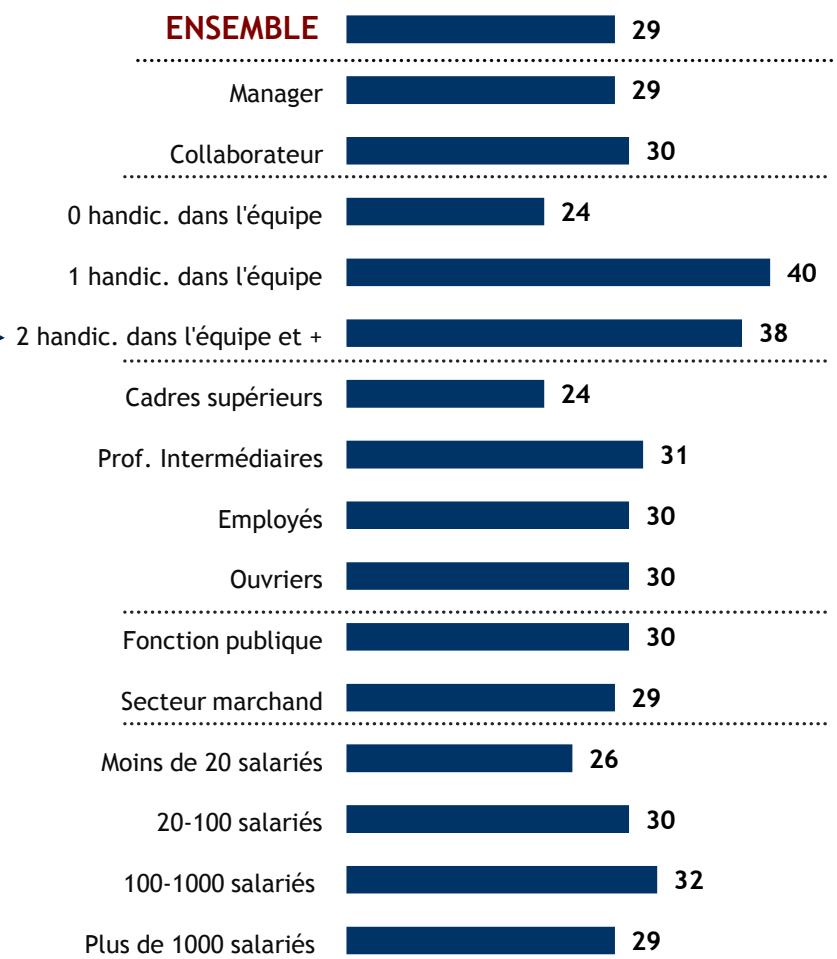
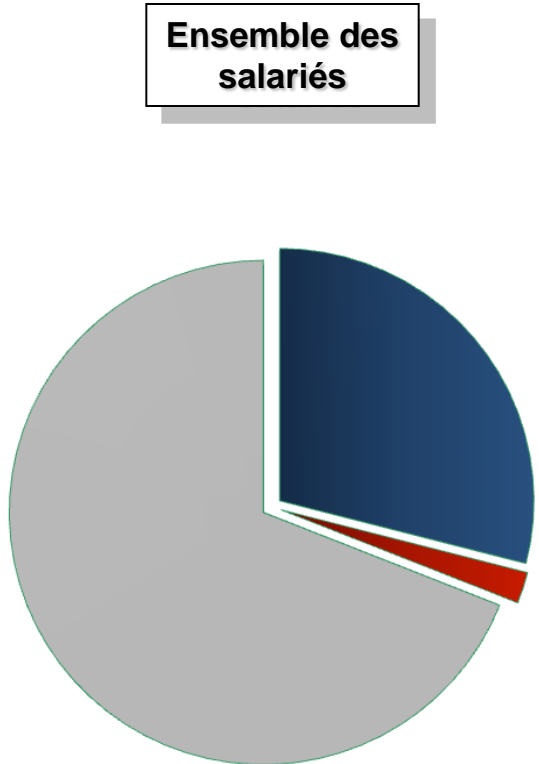
Un regard qui change... grâce à l'expérience

1 salarié sur 3 déclare avoir changé de regard sur le handicap au cours des 3 dernières années. L'expérience, le vécu, personnel ou professionnel, demeurent les raisons principales de ce changement. Ainsi ceux qui travaillent avec une personne en situation de handicap déclarent, à 40%, que leur regard s'est modifié.

Lorsque l'on demande les raisons pour lesquelles leur regard sur le handicap a changé positivement, 53% des salariés répondent que cela fait suite à leur vécu dans leur vie personnelle et 37% dans leur vie professionnelle.

Question : Votre regard sur le handicap a-t-il changé au cours des 3 dernières années ?

1 Français sur 3 a changé de regard sur le handicap en 3 ans.



Question : Pourquoi votre regard sur le handicap a-t-il changé positivement ?

Base : personnes ayant déclaré que leur regard sur le handicap a changé positivement au cours des 3 dernières années, soit 29% de l'échantillon

Les expériences vécues dans la vie personnelle et professionnelle, principales raisons du changement de regard sur le handicap.

Salariés ayant changé positivement leur regard



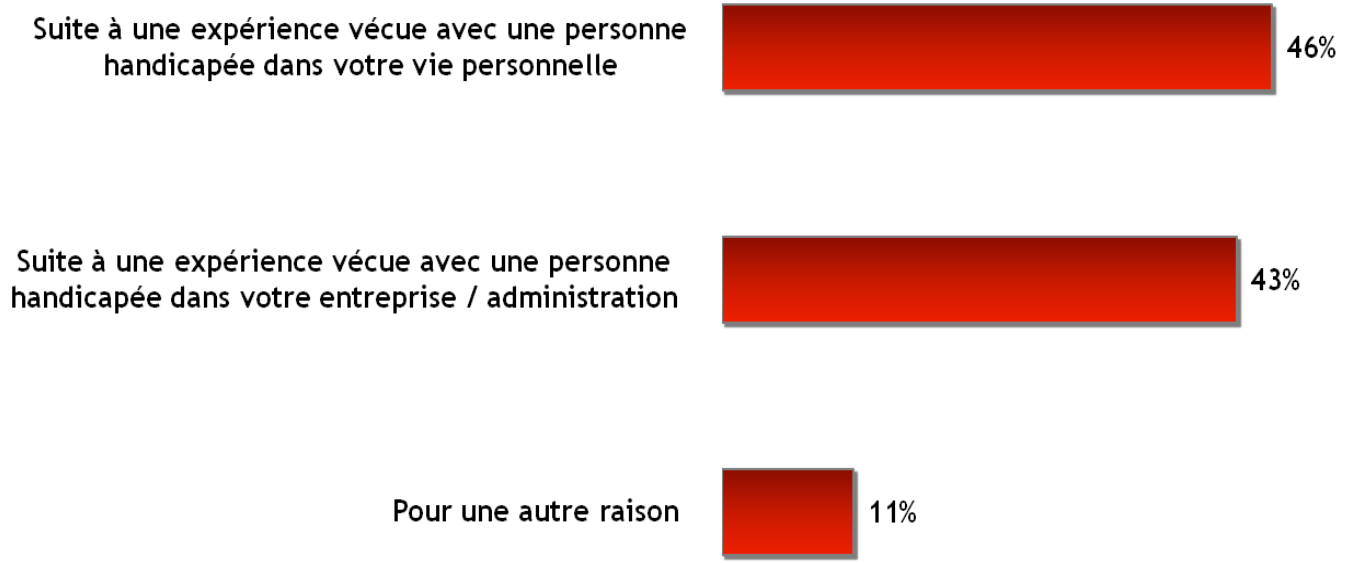
(* Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Question : Pourquoi votre regard sur le handicap a-t-il changé négativement ?

Base : personnes ayant déclaré que leur regard sur le handicap a changé négativement au cours des 3 dernières années, soit 2% de l'échantillon

Les raisons pour lesquelles le regard sur le handicap a changé négativement tiennent aussi bien à une expérience dans la vie personnelle que professionnelle.

Salariés ayant changé négativement leur regard



B

La réaction face à la perspective d'être handicapé

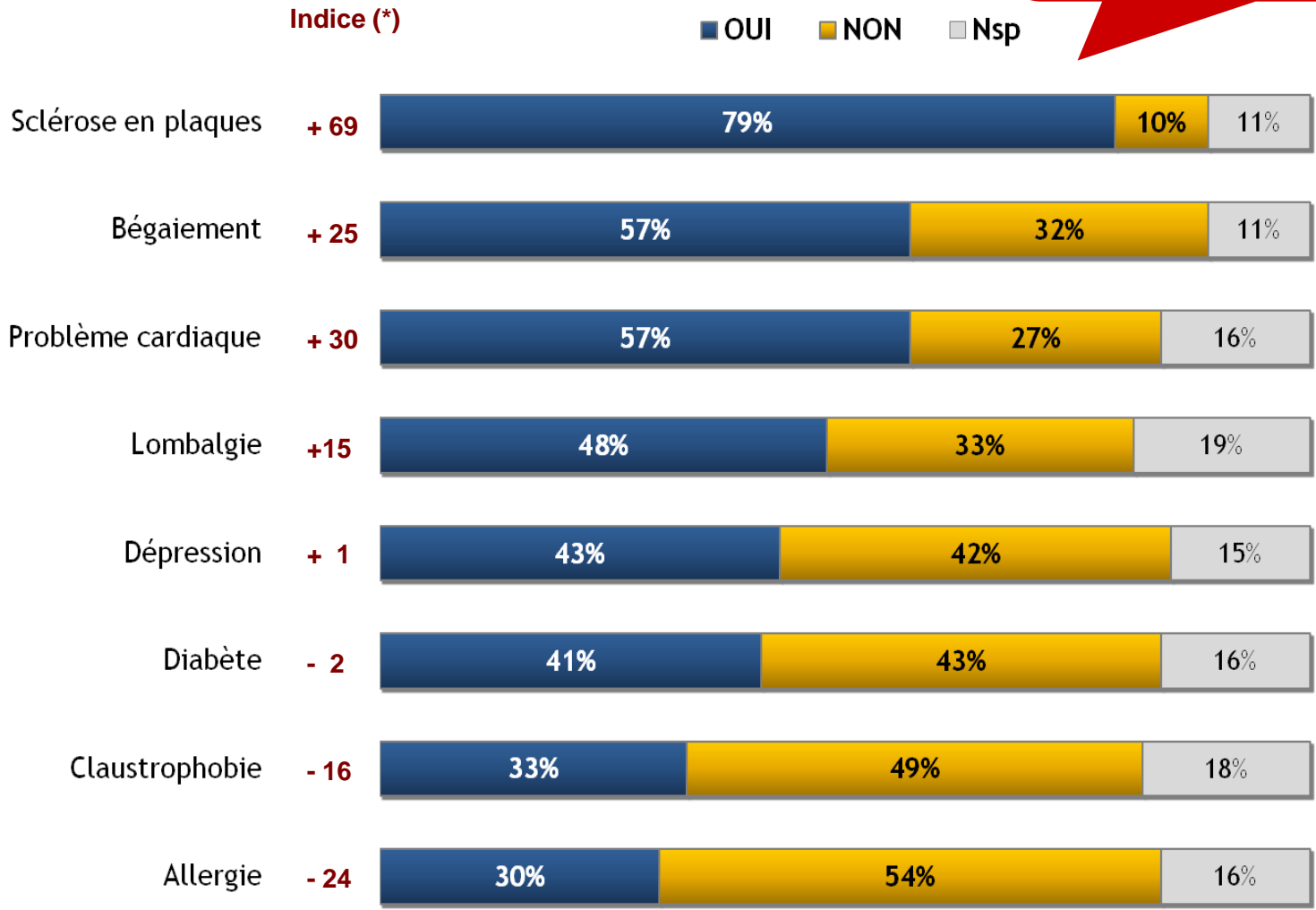
Les contours du handicap restent flous pour beaucoup de salariés français

Le handicap tel que l'envisage la loi de 2005 est beaucoup plus large que la perception qu'en ont les salariés. Du coup, dans l'hypothèse où ils seraient victimes de certaines pathologies ayant un impact sur leur vie professionnelle, les salariés ne penseraient pas tous aux ressources offertes par leur entreprise.

Un quart sont même prêt « à faire avec ».

Question : D'après vous, quelles sont les pathologies qui pourraient être reconnues, dans certaines situations, comme des handicaps ?

Si la sclérose en plaques, le bégaiement et les problèmes cardiaques sont reconnus comme des handicaps par une majorité de salariés, ce n'est pas le cas des autres pathologies testées.



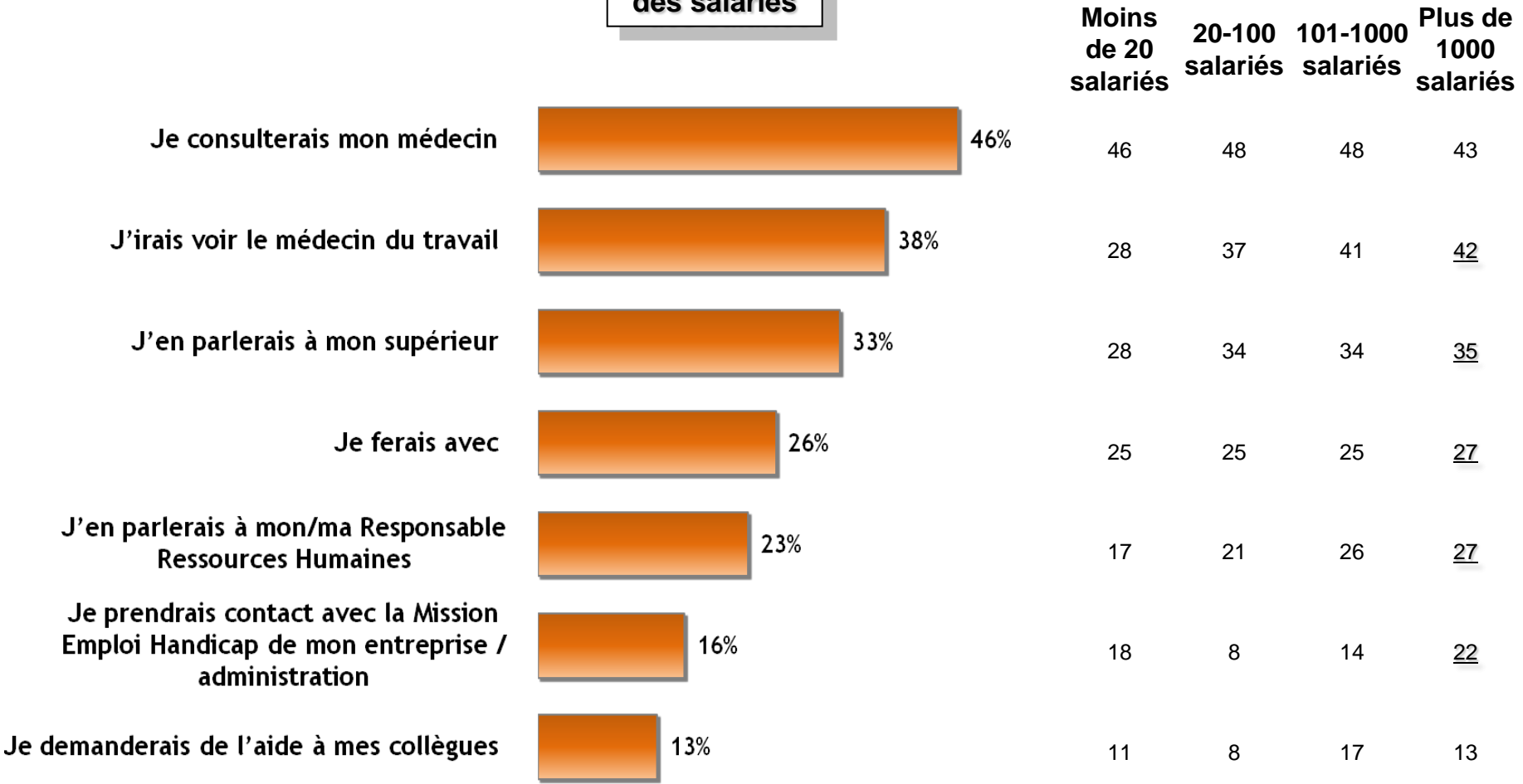
(*) Différence entre les réponses « Oui » et les réponses « Non »

Question : Si vous étiez vous-même dans une situation susceptible de relever du handicap et qui vous gêne dans votre travail, que feriez-vous ?

Les interlocuteurs privilégiés par les salariés seraient avant tout des membres du corps médical.

Ensemble des salariés

Taille d'entreprise



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

C

L'existence et le type d'action en lien avec le handicap menées au sein des entreprises

Sensibiliser ... des progrès à faire

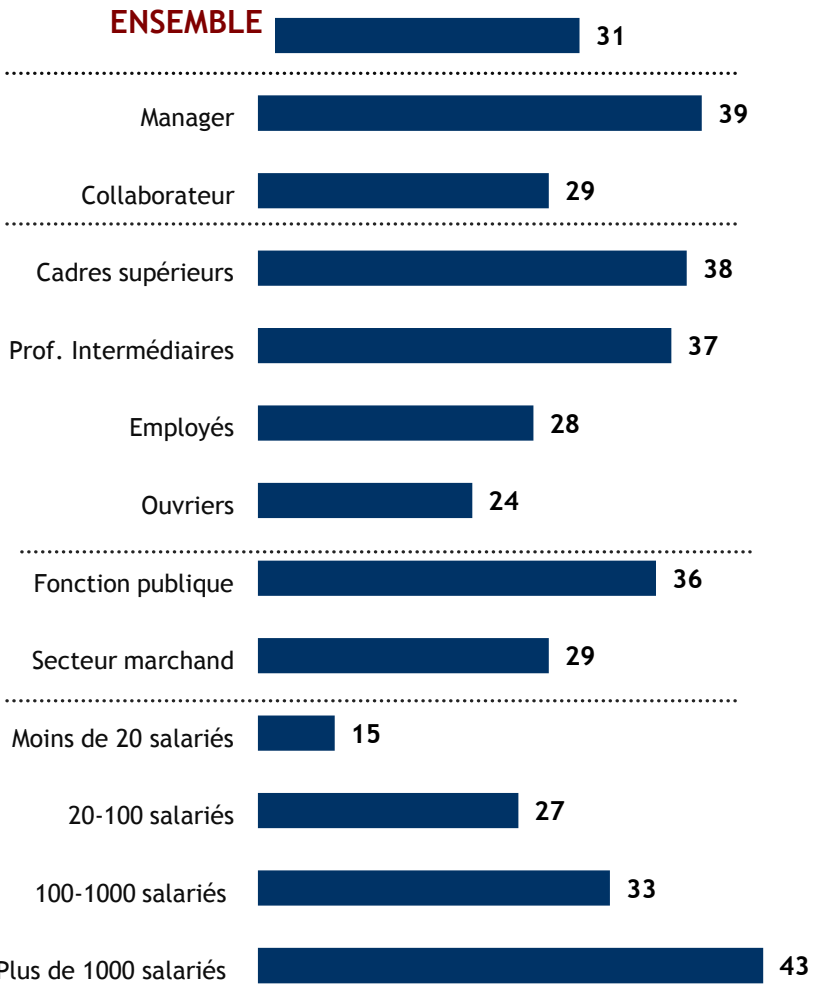
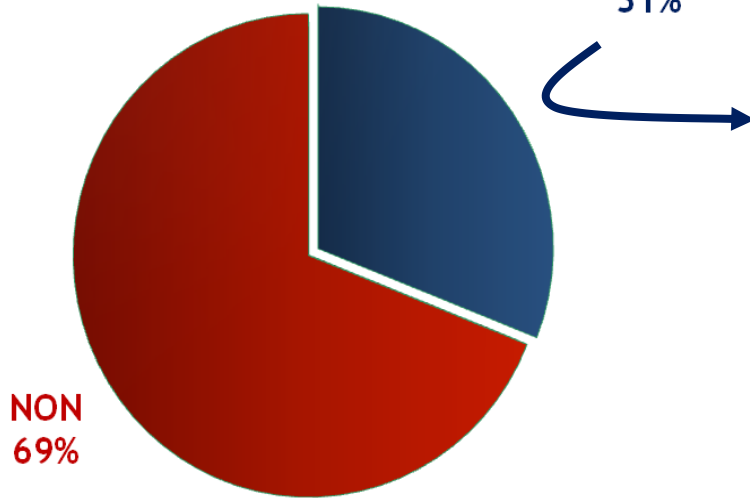
Seul un salarié sur trois déclare qu'il y a eu au sein de son entreprise au moins une action en relation avec le handicap au cours des 18 derniers mois.

Les salariés ayant perçu une action dans leur entreprise citent plus souvent des actions de communication ou de sensibilisation (34% citent une action de communication papier, 19% une formation, 17% une communication numérique) que l'intégration d'une personne en situation de handicap (34%).

Question : Au cours de ces 18 derniers mois, y-a-t-il eu dans votre entreprise ou votre administration une ou plusieurs action(s) en relation avec le handicap (communication interne, animation, sensibilisation, formation, recrutement d'une personne handicapée,...) ?

Un salarié sur trois déclare qu'il y a eu au sein de son entreprise au moins une action en relation avec le handicap au cours des 18 derniers mois.

Ensemble des salariés



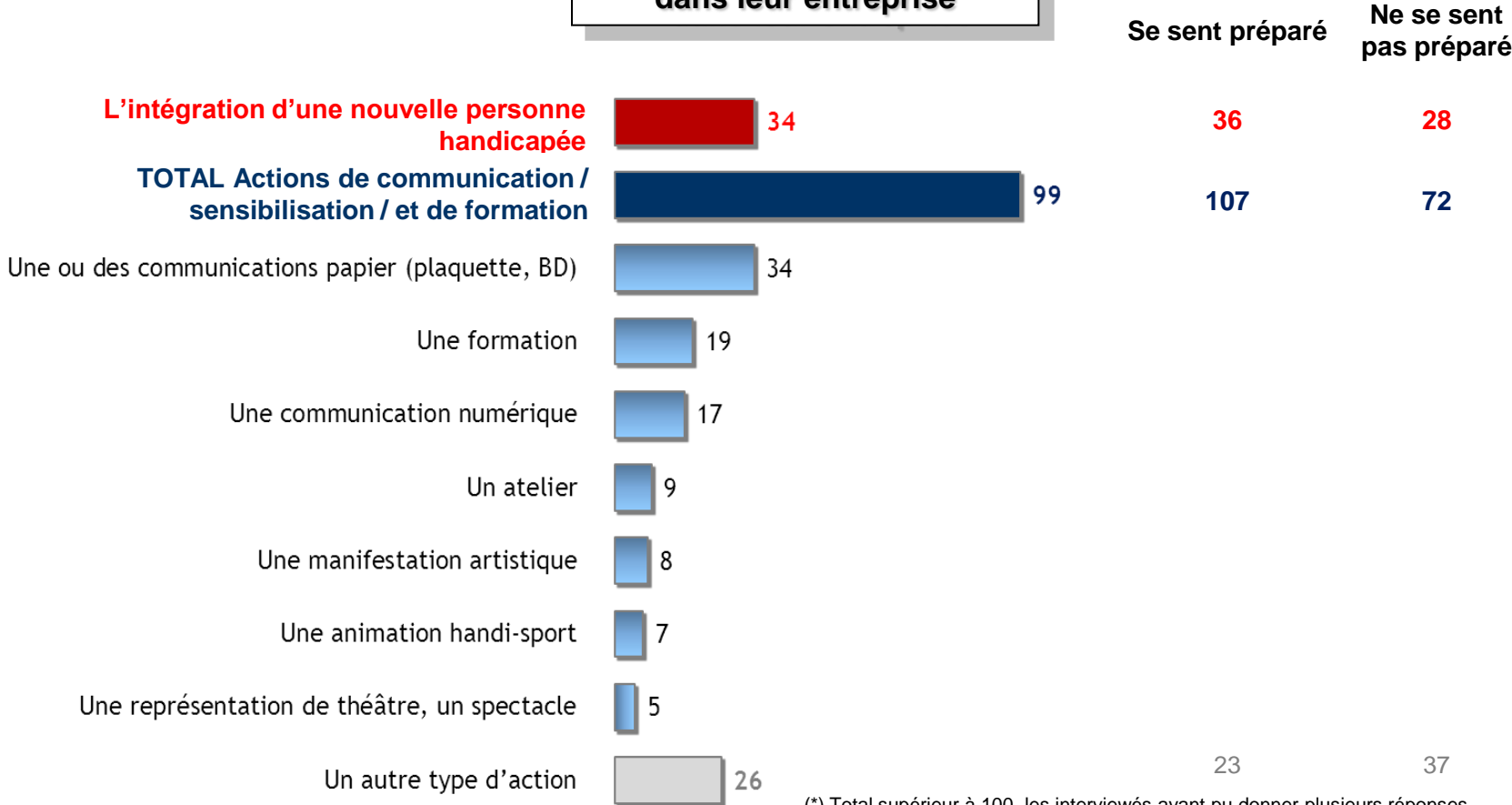
Question : Si oui, quel(s) type(s) d'action y-a-t-il eu dans votre entreprise ou votre administration ?

Base : personnes ayant déclaré qu'il y a eu une action dans leur entreprise ou leur administration, soit 31% de l'échantillon

Les actions principales consistent en l'intégration d'une personne handicapée et les actions de communication.

Salariés ayant eu une action dans leur entreprise

Impact sur le sentiment de préparation à l'accueil d'une personne handicapée



(* Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

2

Les indicateurs barométriques : l'évolution depuis 2008

A

La perception des actions menées par l'entreprise en faveur du handicap

Depuis 2008, des avancées notables dans (presque) tous les domaines

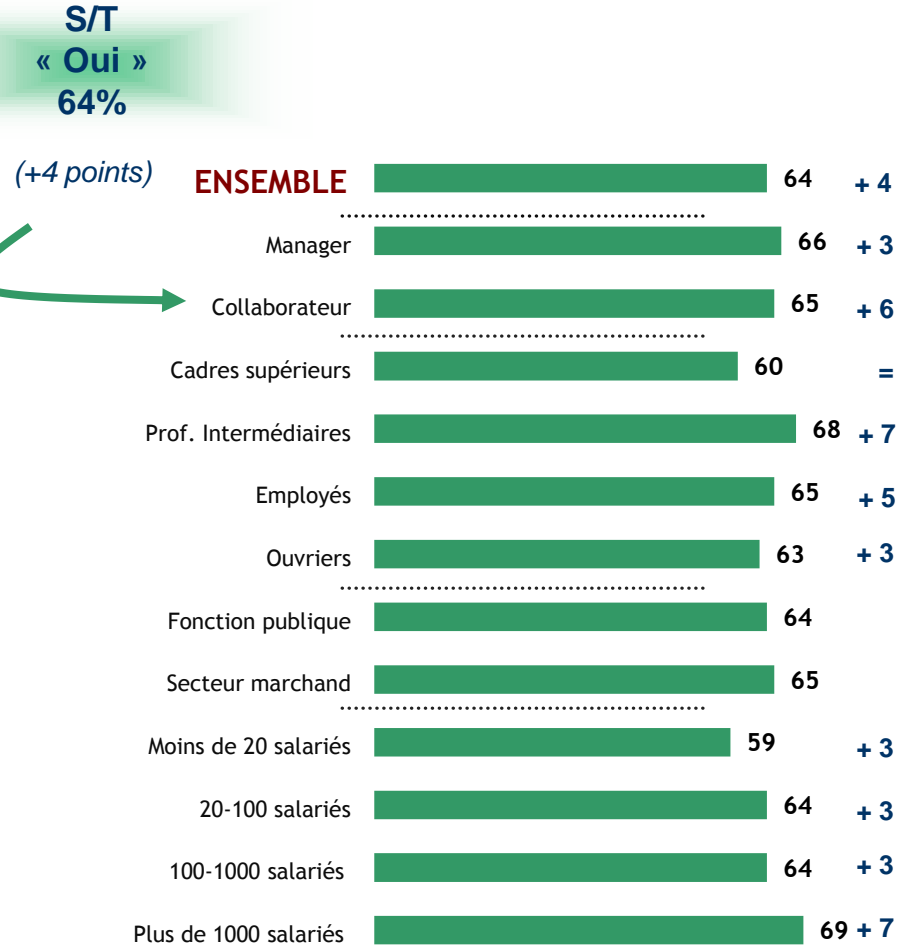
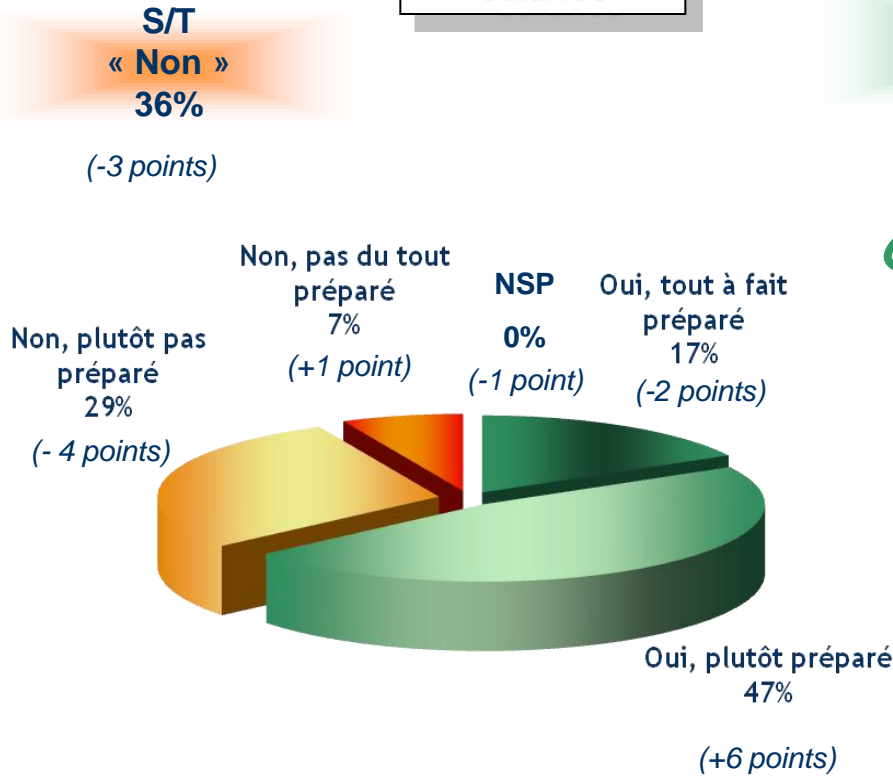
Les actions des entreprises semblent porter leurs fruits. En 3 ans, on note ainsi une hausse du nombre de salariés qui :

- se disent préparés à accueillir une personne handicapée dans leur équipe,
- ont connaissance d'actions menées par leur entreprise sur le handicap,
- trouvent que pour leur entreprise, le handicap apparaît comme un enjeu important,
- pensent que les ressources mises à leur disposition pour faciliter l'insertion des personnes handicapées sont adaptées à leurs besoins.

Question : Dans l'hypothèse où vous seriez sollicité/il vous serait demandé d'accueillir un collaborateur handicapé (ou un autre s'il y en a déjà) dans votre équipe, vous sentez-vous aujourd'hui préparé à le faire ?

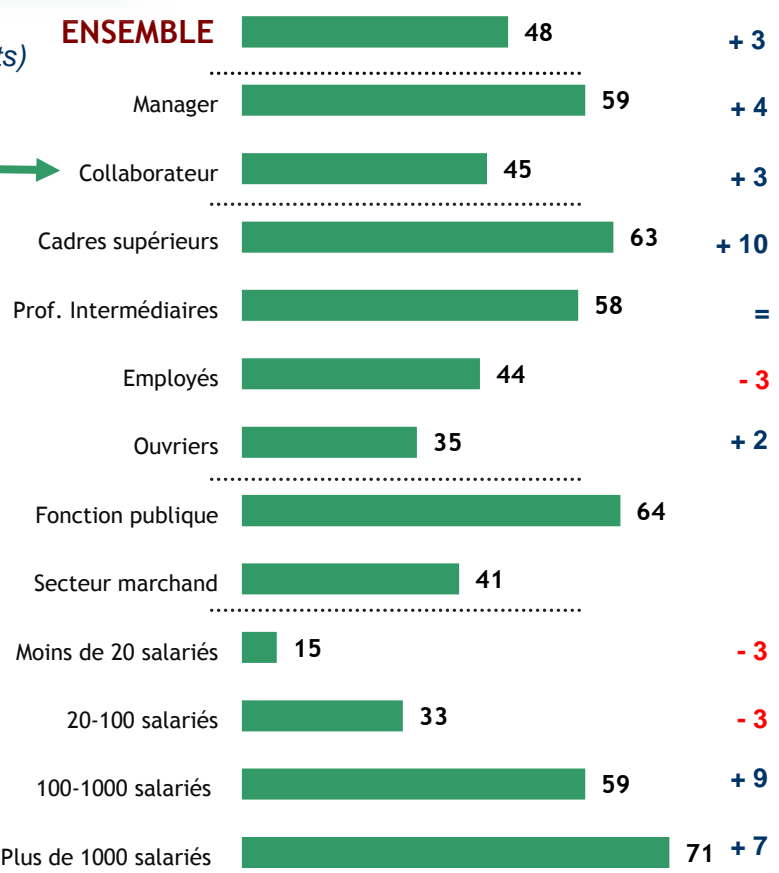
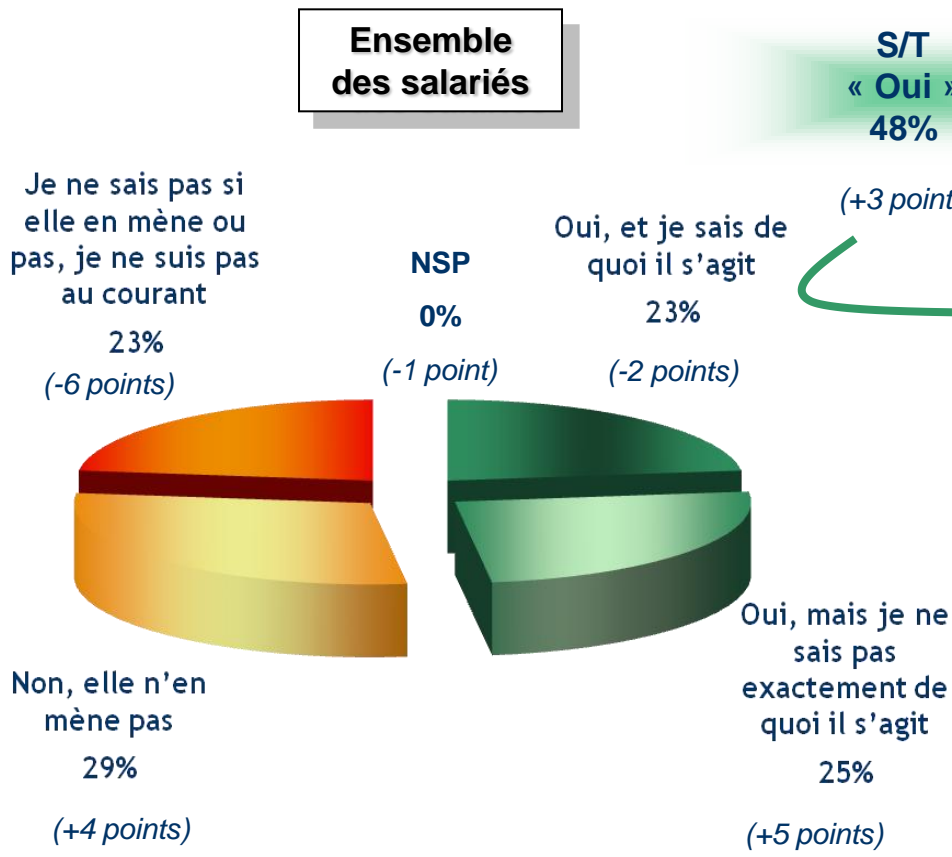
2 salariés sur 3 se disent préparés à accueillir un collaborateur handicapé dans leur service. Sur 3 ans, la hausse est de 4%.

Ensemble des salariés



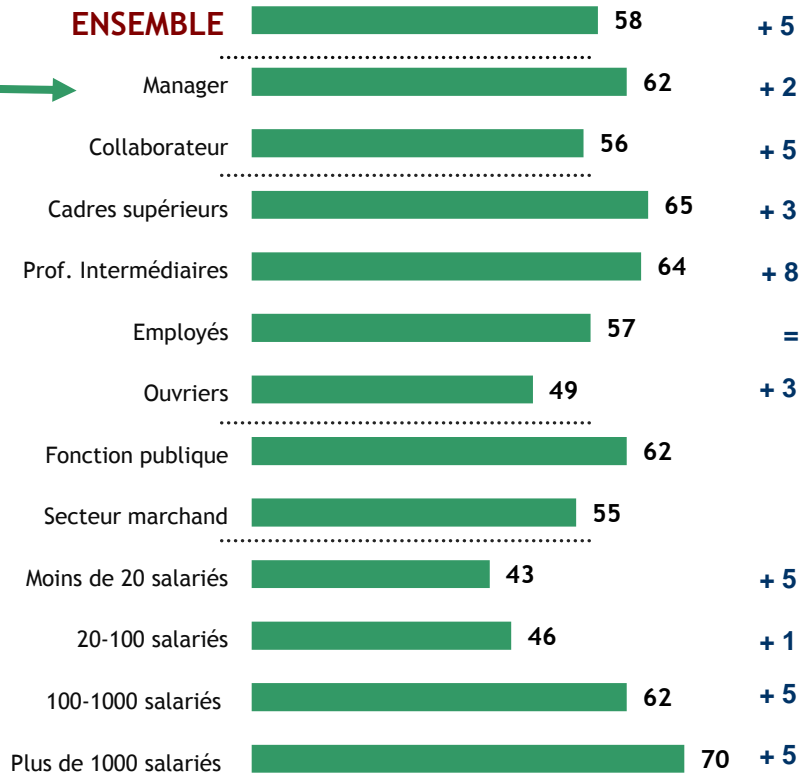
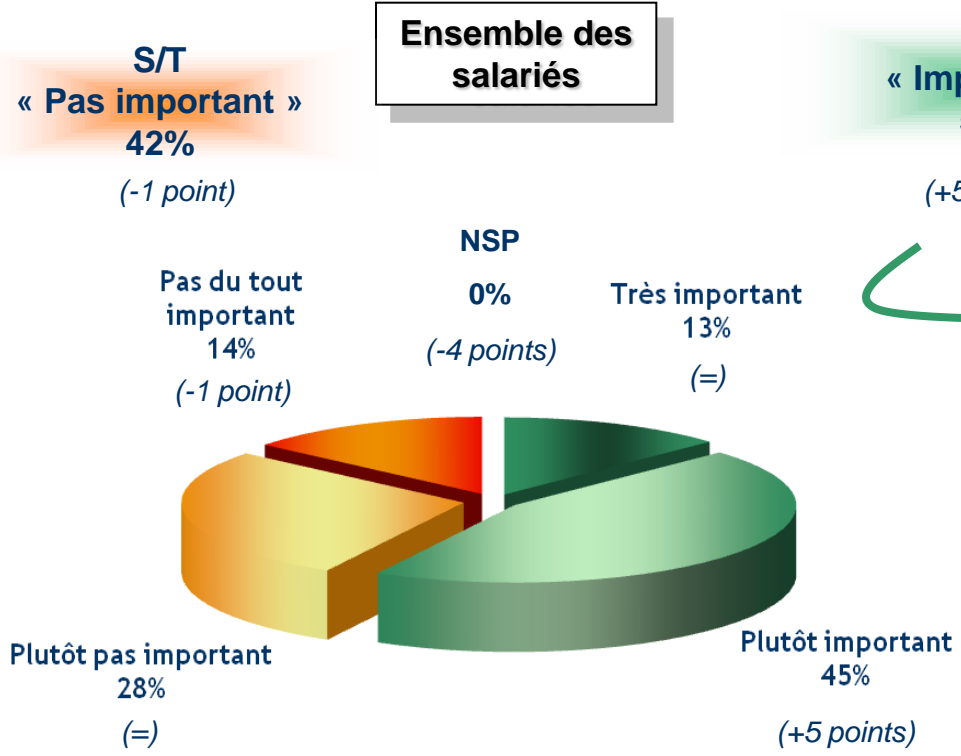
Question : Votre entreprise ou votre administration mène-t-elle des actions pour l'insertion des personnes handicapées ?

Le niveau de connaissance des actions menées dans son entreprise ou son administration augmente de 3% en l'espace de trois ans.



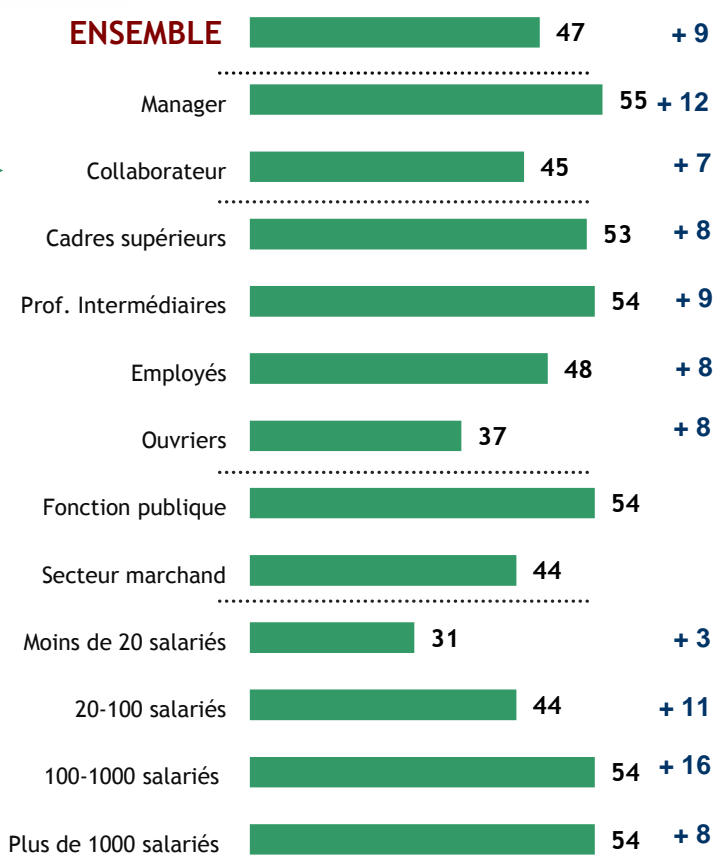
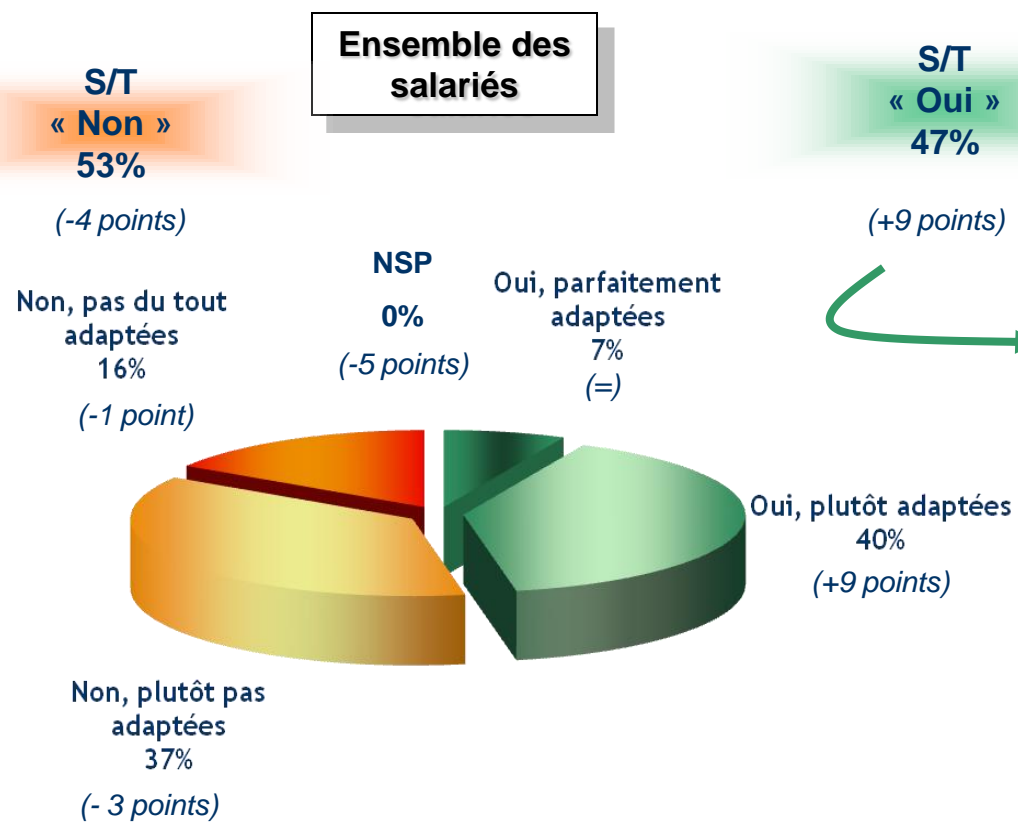
Question : Au travers des éventuelles actions menées par votre entreprise ou votre administration pour l'insertion des personnes handicapées, diriez-vous qu'elle considère cette problématique comme un enjeu... ?

Le sentiment d'importance donnée par son entreprise / administration à la problématique du handicap est en hausse (+5%) chez les salariés interrogés .



Question : Avez-vous le sentiment que les ressources mises à votre disposition par votre entreprise ou votre administration pour faciliter l'insertion des personnes handicapées sont adaptées à vos besoins ?

Des salariés plus nombreux à juger adaptées à leurs besoins les ressources mises à leur disposition pour faciliter l'insertion des personnes handicapées. La hausse est de 9%.



B

La réaction des salariés face aux personnes en situation de handicap

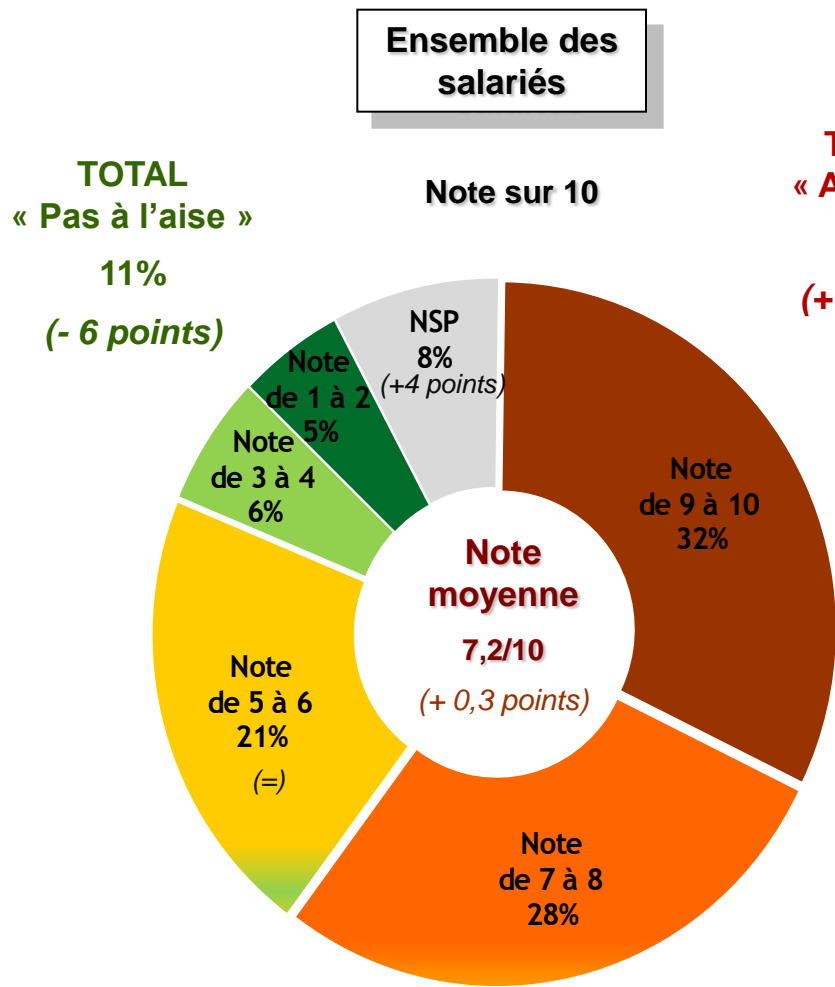
En 2011, des chiffres positifs laissent entrevoir un avenir optimiste.

60% des salariés déclarent être plutôt à l'aise avec le handicap. A noter, une baisse de 6 points par rapport à 2008 des personnes ne se sentant pas à l'aise avec une personne handicapée.

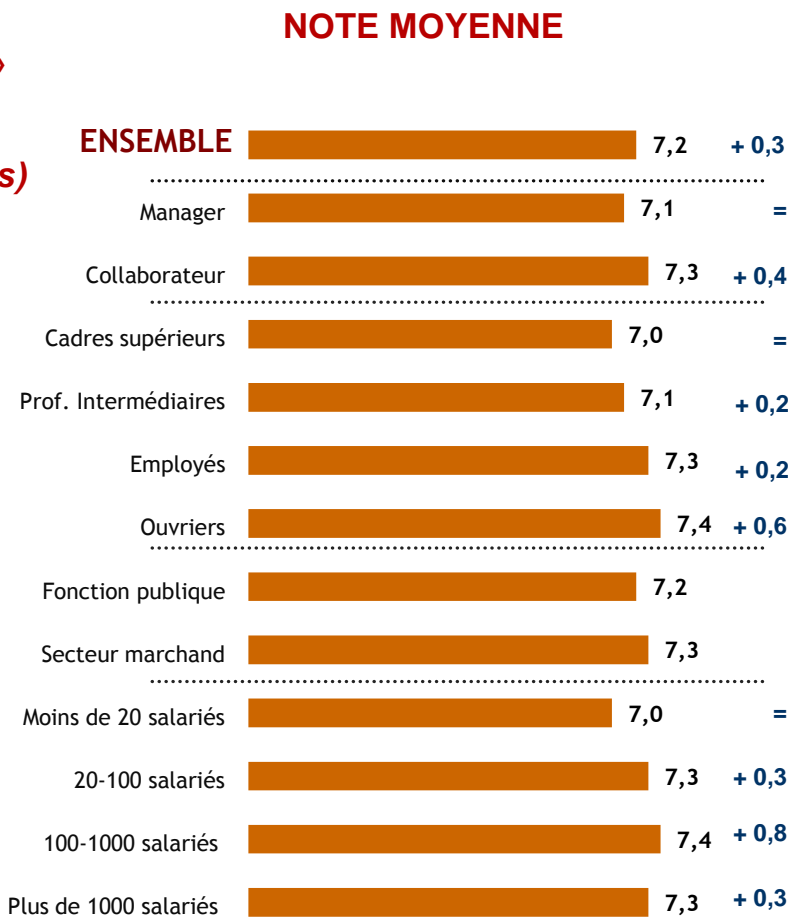
Par ailleurs, 59 % des salariés sont en demande d'améliorer leur capacité de contact avec une personne handicapée.

Question : A l'aide d'une échelle allant de 1 à 10, où 1 signifie que vous n'étiez pas du tout à l'aise et 10 que vous étiez parfaitement à l'aise, comment décririez-vous ce que vous avez ressenti lors de cette rencontre ?

La proportion de salariés se sentant mal à l'aise lors d'une rencontre avec une personne handicapée est en baisse significative de 6% par rapport à 2008.



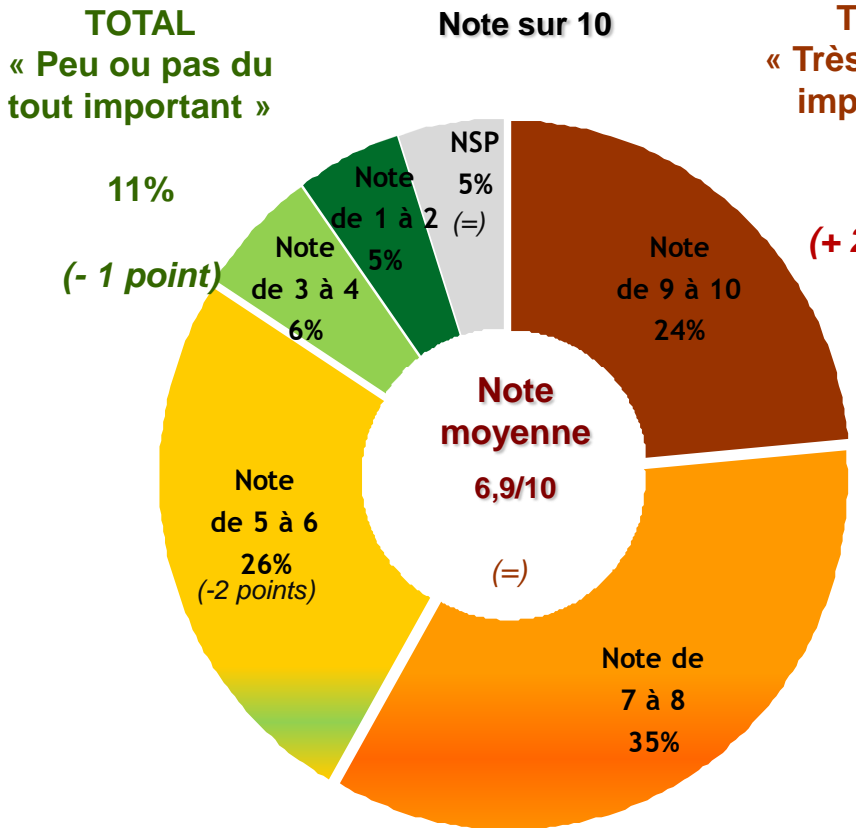
TOTAL « A l'aise » 60% (+ 2 points)



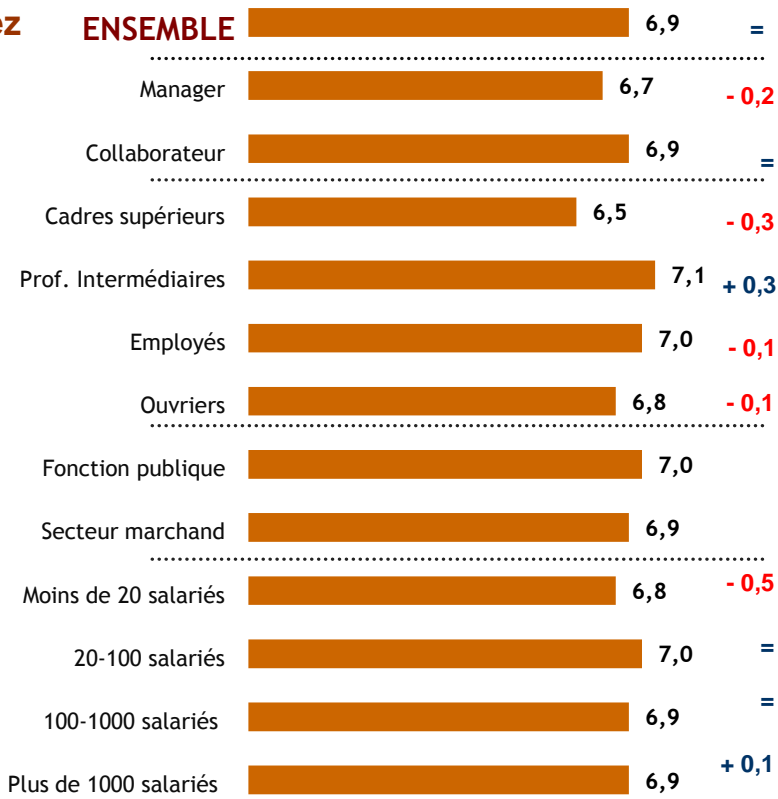
Question : Personnellement, serait-il important pour vous d'améliorer votre capacité de contact avec les personnes handicapées ? Pour répondre, utilisez une échelle de 1 à 10 ou 1 signifie que ce ne serait « pas du tout important » pour vous d'améliorer votre capacité de contact avec les personnes handicapées et 10 que ça serait « extrêmement important ». Les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement.

Les salariés sont un peu plus nombreux qu'en 2008 à ressentir la nécessité d'améliorer leur capacité de contact avec une personne handicapée.

Ensemble des salariés



NOTE MOYENNE



3

Les récits d'expériences ayant entraîné un changement de regard

Changement de regard positif

« Le handicap se situait au niveau de sa hanche... Je me suis dit qu'il doit être difficile pour elle de faire des marches longues, de travailler et aussi au niveau social. Au final, elle m'a expliqué que c'était un a priori : elle vit très simplement sa vie car elle ne sent pas différente. Ceci m'a rassuré et m'a fait sentir que j'étais bête. »

[Handicap physique, léger, visible immédiatement – Homme, technicien, 25 ans]

« Il s'agissait d'un handicapé venu passer une journée dans mon service dans le cadre de l'accord handicap de mon entreprise. J'ai eu quelques réticences, mais cette journée s'est bien passée, très bonne intégration. Il a été très bien accueilli par mon équipe. J'étais touchée de la joie qu'il avait eu à avoir cette chance de découvrir un nouveau métier, même si pour lui, cette journée a été fatigante. »

[Handicap visuel, léger, visible immédiatement – Femme, cadre, 37 ans]

« Tout d'abord j'ai été surpris, car je ne m'attendais pas à trouver une personne handicapée à ce poste, l'ayant eu au téléphone et n'ayant rien décelé de son handicap physique. Ensuite de la pitié, car cette jeune femme qui se déplaçait sans béquille, avait le corps tout tordu et un peu désarticulé. Et enfin, pour l'avoir revue plusieurs fois, tout cela rentre dans une sorte de normalité, la première surprise laissant place à de l'habitude.

[Handicap physique, lourd, visible immédiatement – Homme, profession intermédiaire administrative/commerciale, 55 ans]

« D'abord, une grande honte quand je me trouvais à côté de lui, puis je me suis aperçu que, malgré son handicap, il était comme moi. Et maintenant, je le vois régulièrement et j'apprends plein de choses. »

[Handicap physique, lourd, visible immédiatement – Homme, ouvrier, 36 ans]

Changement de regard négatif

« C'était une rencontre avec une personne dont j'avais longuement entendu parler, qui a perdu l'usage de ses jambes lors d'un accident. J'avais déjà l'impression de la connaître mais au moment de lui dire bonjour, j'ai eu très peur d'être gauche, de dire quelque chose de malencontreux ou d'avoir un mauvais geste.

Alors je suis restée un peu froide, mais cordiale et souriante. Je n'ai pas su engager la conversation. Lui a été très naturel. J'ai répondu à ses questions mais j'étais trop coincée pour prolonger la rencontre. Je ne me souviens que de mon angoisse, ma peur de lui faire plus de mal qu'il n'en subissait déjà. Je crois que c'est une sorte de honte à posséder ce que l'autre n'a pas et dont on sait pertinemment qu'il en a très envie.

A ce moment là, j'aurais voulu ne pas avoir fait cette rencontre, j'étais trop mal à l'aise. »

[Handicap physique, lourd, visible immédiatement – Femme, employé/agent de la fonction publique, 34 ans]

« Elle souffre de douleurs à l'épaule et touche la Cotorep. Mais je ne supporte pas de porter les charges lourdes à sa place car j'en fait plus qu'elle et on a le même salaire. »

[Handicap physique, léger, pas du tout visible – Homme, ouvrier, 45 ans]

Perspectives

La loi de février 2005 rappelait l'importance de la sensibilisation de tous pour réussir l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise.

Cette seconde édition du Baromètre National sur la réaction des salariés face au handicap montre que les efforts sont payants. Il ne faut pas les relâcher.

Les différences que l'on peut observer entre les petites et les grandes entreprises, les managers et les collaborateurs, le privé et le public, montre qu'il est temps d'affiner les politiques de communication et de sensibilisation au plus près du terrain. C'est-à-dire en tenant compte toujours plus du vécu et de l'expérience du handicap.

Une mesure régulière permettra de suivre la politique générale, mais aussi d'envisager des mesures plus ciblées et d'en suivre les résultats.

Les partenaires



**Matthieu Penaud Responsable de la communication et de la sensibilisation pour la Mission Handicap
Société Générale**

Quelles sont les actions phares de votre mission handicap ?

Chaque action est importante, mais nous sommes très fiers d'avoir créé le forum Pass pour l'Emploi en 2008.

Car c'est un vrai succès, nous avons accueilli quelques 2000 visiteurs en 2009 et 2010. Il y a aussi la création du blog tousuniques.fr !

Pendant le premier accord (2007/2010), nous avons réalisé 169 recrutements en CDI et CDD (sur un objectif de 160) , pris 76 stagiaires (Objectif de 40) et avons réalisé 930 actions de maintien dans l'emploi, 4.745 M€ de CA avec le Secteur Adapté soit l'emploi de 260 salariés en EA et ESAT et enfin 277 RQTH .

Quels sont vos besoins en recrutement ?

Nous avons 150 recrutements pour les 3 prochaines années.

Pourquoi être partenaires de ce baromètre ?

Nous utilisons le baromètre en interne pour piloter notre action de sensibilisation des collaborateurs.

Les partenaires



Claude Boumendil : Responsable du pôle RH-RSE de STMicroelectronics

Qu'attendez-vous de ce Baromètre ?

Il est un indicateur essentiel par le fait qu'il permet de situer la perception du handicap chez STMicroelectronics par rapport à d'autres entreprises, de mesurer l'impact de nos actions de sensibilisation et donc de mettre en exergue les points en amélioration par rapport à ceux qui doivent encore progresser.

Les actions phares de votre mission Handicap?

Notre nouvel accord national triennal applicable depuis janvier 2010, met tout d'abord l'accent sur la sensibilisation. En effet il nous semble essentiel d'informer avant même de recruter, car l'intégration d'une personne en situation de handicap est l'affaire de tous (pairs, manager, RH, médico-social,...).

D'ailleurs l'intégration d'une personne en situation de handicap peut être initiée par le biais d'une formation spécifique de compensation du handicap, telle que, celle mise en place dans le cadre de notre programme de Formation d'Adaptation aux Métiers (FAM), ou un module spécifique de préparation à l'intégration d'une alternance par la mise en place d'un Contrat d'Insertion Par l'Intérim (CIPI).

Nous nous engageons également sur le maintien dans l'emploi des salariés pour qui la situation de handicap nécessiterait un aménagement de poste, un achat de matériel, une formation de reconversion, ...

Il ne faut pas non plus oublier la sous-traitance d'activités vers le milieu protégé, qui offre un emploi à des personnes pour qui l'intégration dans le milieu ordinaire n'est pas possible.

Les partenaires



Pour quel bilan ?

Nous avons un bilan en nette progression. Les spécificités de notre secteur d'activité font que, sans action particulière de notre part, nous étions à un taux d'emploi que nous considérons comme faible. Depuis 2003, date de la signature du premier accord cadre, celui-ci n'a cessé de s'améliorer pour être aujourd'hui supérieur à la moyenne de l'industrie.

Notre objectif est de recruter 130 personnes sur 3 ans et, par conséquent, de gagner plus d'un point de taux d'emploi.

Rien qu'en 2010 ce sont 56 personnes qui nous ont rejoint, portant ainsi l'effectif, pour l'ensemble de nos sites en France, à plus de 300 salariés en situation de handicap.

Nous savons que nous ne sommes pas parmi les meilleurs sur ce sujet. Il nous reste encore du chemin à parcourir, mais l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise nous a permis une amélioration très sensible de nos résultats et nous n'en resterons pas là.

Alain Seguy : responsable mission handicap de Logica

Qu'est ce qui fait la spécificité de votre entreprise ?

Logica est un acteur majeur du service en business et technologie avec 39 000 collaborateurs dans le monde, dont 9 000 en France. La spécificité de Logica passe par nos engagements dans des projets de Responsabilité d'Entreprise. Nos actions dans ce domaine sont basés sur trois axes majeurs : le respect de l'environnement (bilan carbone interne, remboursement du titre de transport), les approches solidaires (congés solidaires, mécénat de compétence) et les engagements sociaux (équilibre vie pro/vie perso, télétravail, conciergerie...).

Les actions phares de votre mission handicap ?

Beaucoup d'actions que nous mettons aujourd'hui en place sont ainsi tournées vers la formation en amont à nos métiers. Concrètement il y a en ce moment au sein de nos équipes plus de 10 salariés reconnus handicapés en contrat d'alternance. Nous travaillons toujours à la sensibilisation de nos équipes, en utilisant différents vecteurs : en partenariat avec un de nos clients, Société Générale, nous avons financé par exemple la réalisation d'une bande dessinée originale, par des grands noms de la BD (Frank Margerin, Didier Tronchet, Jul, etc.). Elle est remise à tous nos salariés lors des séminaires accueil intégration depuis septembre 2010.

Nous recrutons bien sûr, et c'est une part importante du temps mobilisé par la mission handicap, avec un résultat : 34 nouveaux contrats signés en 2010, et 6 stagiaires accueillis. Nous tâchons également de rester en pointe sur les aménagements d'environnement de travail et les solutions proposées : recours à des ergonomes, aménagement du temps de travail, télétravail, dispositifs technologiques, accompagnement humain...

Les partenaires



Pourquoi être partenaire de ce baromètre ?

Il est difficile de mesurer en quoi la perception du handicap évolue au fil des ans. Les actions de sensibilisation s'inscrivent dans la durée, car on touche à des choses profondes qui bougent lentement. Mais il est essentiel, pour une entreprise comme Logica, de se donner les moyens de suivre cette évolution, et d'adapter si besoin les efforts de communication et de sensibilisation en interne.

Un tel baromètre est donc particulièrement bienvenu, car il nous permet de mieux comprendre les freins qui existent encore, et mieux identifier les leviers d'action année après année. Je pense que l'existence d'un tel tableau de bord au niveau national est un vrai « plus » pour mener des politiques handicap adaptées.

Quelle est l'expérience qui vous a le plus marqué face au handicap ?

C'est lorsque j'ai reçu une personne aveugle pour un poste de chargée de recrutement. J'ai été confronté à mes a priori : est-il possible de recruter une personne sans être en mesure de la voir ? Comment cette personne non-voyante allait-elle juger des candidats qu'elle allait recevoir sans les voir ? Elle s'est montrée extrêmement convaincante lors de l'entretien que j'ai eu avec elle, m'a rassuré. Je l'ai embauchée et le constat que je fais, un an plus tard, est que ça fonctionne très bien !

Nicolas Bissardon : Directeur Commercial de Handicap.fr

Pourquoi soutenir le Baromètre ?

Pour nous, Handicap.fr, le maillage des acteurs est vital car la problématique du handicap ne peut pas être réglé par un seul « homme ». Et puis en tant que créateur d'évènements comme le Festival dans la Boite et d'innovations comme le forum de recrutement en ligne sur mobile Handi2day ou l'application Iphone pour la recherche de places de parking dédiées aux personnes handicapées, c'est important d'être proche d'autres acteurs qui ont des initiatives qui donnent lieu à des informations précises et pertinentes.

Les résultats du baromètre sont positifs mais on a l'impression tout de même que les mentalités évoluent doucement ?

Nous travaillons depuis 10 ans sur ce sujet et ce que je peux vous dire c'est qu'on constate que les efforts réalisés ces 3 dernières années ont été vraiment significatifs. Les résultats de ce baromètre peuvent paraître léger en termes de progression mais en réalité l'amélioration est énorme par rapport aux 7 années précédentes !

Quelles sont pour vous les aspects les plus évidents dans ces changements ?

En 3 ans, il me semble que les entreprises sont passées de la parole à la réflexion, pour passer enfin aux actes.

Quels sont les types d'actions à fournir ces prochaines années pour aller dans le bons sens ?

Déjà, il faut continuer les efforts. Aujourd'hui, les entreprises doivent franchir une nouvelle étape avec des actions plus affinées, bref réaliser un vrai travail de fourmi !

Je vous laisse le soin de conclure

Je dirai en guise de conclusion que nous devons être patients, changer les mentalités prend du temps. Le travail effectué portera ses fruits à la prochaine génération !

Les partenaires médias



Créée en 1992, la revue ÊTRE Handicap Information a pour objectif de favoriser l'insertion des personnes handicapées dans la vie sociale et professionnelle. Elle emploie 40 % de personnes handicapées. Autour de la revue s'est monté progressivement le Club Etre, destiné aux entreprises qui développent une politique d'insertion en faveur des personnes handicapées. Aujourd'hui, 235 entreprises sont représentées par leur Chargé de Mission Handicap.

Le magazine a la volonté de recenser toutes les informations utiles dans tous les domaines (médical, social, juridique, professionnel, culturel...) et entend instaurer un dialogue entre les personnes handicapées et les milieux sociaux et médicaux, les associations, les collectivités territoriales et les entreprises.



Cette radio associative, née le 15 septembre 2004, est destinée aux personnes handicapées et aux personnes âgées, à tous ceux concernés par le handicap et l'exclusion. Vivre FM diffuse sur la fréquence 93.9 sur Paris et sa région. Elle émet de 5H30 à 17H30 chaque jour, et 24H/24 sur le web : www.vivrefm.com.

VIVRE FM est composée de journalistes, d'animateurs et de techniciens, valides et handicapés. VIVRE FM traite également de tous les thèmes fondamentaux favorisant l'épanouissement de chacun : vie quotidienne, insertion sociale et professionnelle, orientation, formation, accessibilité, santé, droit, culture et loisirs.

Ces deux medias, Etre et Vivre FM, gèrent chacun un Centre de formation. Ces deux centres sont uniques en ce sens qu'ils sont intégrés au sein de ces deux structures et dédiés à des personnes ayant des troubles psychiques. Ils forment aux métiers et aux technologies de l'information et de la communication pour favoriser l'insertion et l'intégration dans un milieu ordinaire du travail.

Handi-partage



Handi-partage a pour vocation de favoriser la collaboration et l'entraide entre personnes handicapées et personnes valides.

Pour cela, nous proposons aux acteurs du handicap (missions handicap des entreprises privées et publiques, institutions, associations, collectivités ...) des outils pour piloter leur sensibilisation, mais aussi des programmes de sensibilisation participatifs.

Tous nos outils et programmes sont fondés sur l'expérience de la relation, que chacun d'entre nous a pu se construire au cours de son histoire personnelle, et également sur le partage de ces expériences.

Les actions auxquelles participent les collaborateurs, clients ou administrés de nos partenaires acteurs du handicap génèrent donc de nombreux récits d'expériences. Juste retour des choses, ces expériences relationnelles sont restituées à la collectivité, gratuitement, sur le site www.handi-partage.fr. Elles servent ainsi de source inspirante aux changements de comportement et contribuent à la création d'une grande Encyclopédie des expériences sur la relation entre personnes handicapées et valides.

Contacts Presse

Neodialogue
6, rue Beauregard
75002 Paris

Stéphane Martin
Tel : 01 75 77 44 72

@ : smartin@neodialogue.fr /

Océanne Trovo

01 75 77 44 71

@ : otrovo@neodialogue.fr