

GDF SUEZ : unir les énergies en faveur du handicap !



© GDF SUEZ / INTERLINKS IMAGE / Lemraydeu Eric

Patrick Bonnet, Directeur du développement social et solidarités de GDF SUEZ

Plutôt que de longs discours ou d'effets d'annonce concernant le recrutement ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, le groupe GDF SUEZ préfère travailler dans la durée, s'adapter et agir au quotidien, sur le terrain. Explications de Patrick Bonnet, Directeur du développement social et solidarités de GDF SUEZ.

“
Le maintien dans l'emploi est sans doute une de nos voies privilégiées pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes
”

Responsabilité Sociale d'Entreprise

Nous entretenons activement la diversité humaine de nos entreprises, en recherchant des talents issus de parcours différents. Nous faisons en sorte que chacun ait accès à une large palette de perspectives professionnelles tout en le protégeant de la discrimination. Paradoxalement, cette diversité est source de cohésion. Nous sommes unis pas nos différences; nous partageons un lieu de travail où se mêlent les âges, les genres et les origines, où la richesse des relations humaines est une source inépuisable d'exigence et d'audace.

Parcours pour l'emploi

Depuis plusieurs années, GDF SUEZ a tissé des partenariats, signé plusieurs chartes et conventions destinés à promouvoir une politique innovante en matière d'emploi, de formation et d'insertion.

Aujourd'hui plus que jamais, les défis à relever sont nombreux et le Groupe se mobilise pour répondre aux besoins de ses salariés et à ceux des publics fragilisés, éloignés de l'emploi.

Les partenariats établis avec Face (Fondation Agir Contre l'Exclusion), la FAPE (Fondation Agir Pour l'Emploi), l'université de Paris-Dauphine, Cécifoot, le soutien apporté aux écoles de la deuxième chance et aux lycées expérimentaux de Sciences-Po, des outils internes comme Sita Rebond ou le projet « Technician in progress » d'Electrabel en Belgique, etc. illustrent l'engagement de GDF SUEZ en matière d'insertion, de promotion de la diversité et de formation afin de favoriser l'accès à l'emploi pour tous.

Le plan « Espoir banlieues » est un autre exemple de l'engagement du Groupe en faveur d'une politique active de mise à l'emploi des jeunes de moins de 26 ans et de diversité.

Enfin, le Groupe conduit une démarche ambitieuse sur l'alternance comme outil de recrutement, d'insertion et de formation, réinterroge les rapports emploi-formation et le rôle de l'entreprise formatrice.

Faire vivre la différence

« Le plus important, c'est d'agir en faveur de l'emploi des personnes handicapées, pas d'en parler, prévient d'emblée Patrick Bonnet, Directeur du développement social et solidarités de GDF SUEZ.

Le Groupe GDF SUEZ attache une importante particulière à ce que l'ensemble de ses sites soit accessible aux personnes en situation de handicap quelle qu'en soit la nature. Concernant le nouveau siège du Groupe situé à la Défense, une étude d'accessibilité a été réalisée par un cabinet d'ergonomie en 2010. Cette étude a permis de vérifier que l'ensemble des normes d'accessibilité étaient bien respectées mais également d'aller au-delà en analysant l'accessibilité fonctionnelle de l'ensemble des locaux utilisés par le personnel. Cette étude a permis d'identifier les améliorations à apporter par type de handicap. Ces préconisations feront l'objet d'un plan d'action à

mettre en œuvre dès la deuxième partie d'étude achevée au printemps 2011. « Le maintien dans l'emploi est sans doute une de nos voies privilégiées pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes. C'est un vecteur essentiel d'acculturation sur le problème du handicap, explique Patrick Bonnet, car il s'agit de populations que les gens de l'entreprise connaissent, qui ont tissé leurs réseaux, qui ont le savoir-faire et les compétences, et qui sont des collaborateurs à part entière de l'entreprise. »

La problématique du recrutement

Si l'on considère la question sous l'angle du recrutement et de l'insertion des jeunes handicapés, le problème est différent. Seules 12 % des personnes en situation de handicap ont un diplôme de l'enseignement supérieur. « Il y a une inadéquation entre les profils recherchés et le niveau de qualification des candidats handicapés. Ainsi on ne peut pas opérer un travail de sélection classique de recrutement. Nous devons faire un effort de détection supplémentaire, avec des partenaires extérieurs pour nous adapter à ce type de public. Il s'agit d'un système beaucoup plus large et plus complexe que la rencontre frontale entre un recruteur et un recruté. Nous nous sommes dotés d'outils relationnels et informatiques qui nous permettent de nous rapprocher des candidats, et cela de manière ordinaire, banalisée et quotidienne. Par exemple, nous avons développé un logiciel de e-recrutement sur notre site internet pour les personnes mal-voyantes ou non-voyantes. »

Le système français est lié à un objectif d'emploi de 6 % des travailleurs handicapés. Si cet objectif n'est pas atteint, l'entreprise paie alors une contribution à l'Agefiph, l'association chargée de développer l'emploi des personnes handicapées, ou contractualise un accord avec pour objectif d'augmenter ce taux.

« Du fait de la particularité et de la pénibilité de certains de nos métiers, nous avons parfois fait le choix de contribuer financièrement à l'Agefiph, souligne Patrick Bonnet. Cela permet de renforcer l'appareil de formation et d'insertion, et fait partie d'une politique équilibrée de l'entreprise en matière de handicap à côté des actions que l'on mène déjà pour le recrutement et le maintien dans l'emploi. »

B.B.

La Coupe de France Cécifoot, parrainée par GDF SUEZ s'est déroulée du 4 au 6 mars 2011 à Bourges. Cette manifestation exceptionnelle rassemble des équipes de toute la France. L'objectif est de réunir les familles du football autour des valeurs de solidarité défendues par GDF SUEZ.

Contact

www.gdfsuez.com

