

Le Handicap : un sujet transversal et managérial chez Logica France



Alain Séguy, Directeur de la Mission Handicap de Logica France

Forte d'une culture d'entreprise centrée sur la dimension humaine et dans le cadre d'une politique affirmée de corporate responsibility, Logica France s'est engagée depuis 6 ans pour l'intégration des personnes handicapées. Alain Séguy, Directeur de la Mission Handicap, nous explique comment, il entend en faire un thème transversal et axé sur le développement des compétences managériales.

“ Au-delà de l'éthique dans le travail, la prise en compte du handicap fait partie du développement de compétences managériales applicables dans toute situation de management. ”

Le Handicap : un sujet transversal et managérial chez Logica France

C'est dans une approche centrée sur la dimension humaine et professionnelle que Logica France, qui emploie 9 000 salariés dans ses trois métiers de conseil, de l'intégration et de l'outsourcing, déploie son second accord sur le handicap pour 2010-2012.

Former pour mieux intégrer professionnellement

Forte de 5 ans de politique en faveur de l'intégration des personnes handicapées, l'entreprise présente une maturité dans son appréhension du sujet. Ainsi, face au principal frein à l'intégration professionnelle des personnes handicapées, le manque de qualification, Logica France est engagée dans la formation aux métiers informatiques de jeunes handicapés. « Nous travaillons en partenariat avec des centres de réadaptation professionnelle et des établissements de formation comme les Arts et Métiers à Strasbourg. »

Un autre par nature différent de soi

L'évolution de l'approche de Logica France se ressent aussi en matière de sensibilisation. Si au départ le sujet était traité en tant que tel, la Mission Handicap l'intègre désormais dans des modules de formation généralistes pour les managers, sous forme de cas pratiques ou de sensibilisation selon qu'ils s'adressent à des managers expérimentés ou à des jeunes embauchés. « Gérer la différence permet de développer des compétences managériales comme l'empathie, la capacité d'écoute et d'adaptation au service de la performance de l'équipe et de l'entreprise. Ces formations permettent de mieux se connaître en tant que manager, dans la considération de l'autre qui est par nature différent de soi. Notre approche est centrée sur les compétences – des managers comme des personnes handicapées. »

Un engagement significatif comme reflet des valeurs de l'entreprise

Le second accord sur le handicap prévoit par ailleurs le recrutement d'au moins 85 personnes handicapées, essentiellement en CDI et dans le cœur de métier de Logica. L'entreprise avait intégré 90 personnes durant le premier accord.



« Notre volonté de développer l'alternance rejoint notre engagement en matière de formation. Nous avons la chance d'être une entreprise qui recrute, avec de nombreux et divers postes ouverts. 90 % de nos effectifs sont des cadres de niveau Bac+5. Notre défi est donc de trouver des personnes handicapées qualifiées ou de les accompagner dans leur formation. » Concernant le maintien dans l'emploi, Logica France compte 118 salariés handicapés reconnus dont un tiers a reçu des aides importantes. « L'accompagnement va d'une écoute confidentielle à des aménagement de postes, du temps de travail, pour le transport. » Avec 500 recrutements de jeunes diplômés prévus en 2011, l'entreprise est très investie auprès des étudiants. « Notre politique de relations avec les écoles est une porte d'entrée sur notre culture et nos valeurs, dont fait partie la diversité et donc le handicap. Logica partage son engagement avec les étudiants au sein d'Handimanagement, dans les campagnes Handivalides, et dans un nouveau dispositif de sensibilisation avec le Groupe Total, « Handi Captour ».

A. D-F

Contact
mission.emploi.handicap@logica.com