

Ajilon contribue à l'égalité des chances en créant une mission dédiée au sein de la DRH

Soumis par admin
13-11-2006

Mission Handicap Ajilon Parce que pour Ajilon, le savoir être est aussi important que le savoir-faire, il était évident de mettre en place une politique favorable à l'intégration des personnes handicapées. Il y a 6 mois, l'entreprise a créé une cellule dédiée qui travaille activement pour l'insertion de personnes ayant un handicap. Malgré des incitations gouvernementales, les barrières persistent...

La loi du 11 février 2005 sur « égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a renforcé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les entreprises ou établissements d'au moins 20 salariés sont depuis la loi de 1987 tenus d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de leur effectif total. La nouvelle loi votée en 2005 instaure de nouvelles modalités financières et les entreprises ont vu leur contribution financière augmenter.

Malgré ces textes, l'emploi des personnes handicapées en France reste une préoccupation importante. En effet, les personnes handicapées sont trois fois plus victimes du chômage que les personnes valides. Les entreprises qui s'impliquent dans cette action citoyenne se heurtent à de nombreuses difficultés particulièrement au niveau du recrutement. Les personnes handicapées ont souvent un faible niveau de qualification et les plus qualifiées d'entre elles sont peu nombreuses ou bien n'indiquent pas à l'entreprise qu'elles ont ce statut. Ajilon, une entreprise engagée

Chez Ajilon, les personnes handicapées, comme tous les candidats, sont recrutées pour leurs compétences. Cependant, dès 2005, les équipes de la Direction des Ressources Humaines d'Ajilon ont mené des actions particulières en faveur de leur insertion.

Avec l'aide d'un cabinet extérieur, et appuyé par Agefiph, Ajilon a réalisé un "diagnostic". L'objectif était de faire un état des lieux de l'emploi des personnes handicapées (nombre de salariés, taux d'emploi groupe et par bureau...). Cette analyse chiffrée a permis de mieux identifier les salariés handicapés et ainsi connaître la situation de l'entreprise par rapport à l'obligation légale. Cette étude a permis de définir des objectifs concrets de recrutement, et de tracer des axes de travail indispensables pour la sensibilisation et l'information des collaborateurs.

"Ce projet nous tient particulièrement à cœur. Certes, il faut être réaliste, nous devons répondre aux exigences posées par la loi mais notre engagement dès notre création est clair : le savoir-faire n'est rien sans le savoir être", indique Philippe Roncati, PDG d'Ajilon France. Une cellule dédiée : mission handicap

La mission handicap a été créée en mars 2006. Dirigée par Marie Dumas, son but est, au quotidien, de sensibiliser les managers, de les informer sur la loi et les aides proposées par Agefiph ou ANPE, de créer des outils, mais aussi d'essayer de faire évoluer l'image du handicap et de faire tomber les idées reçues.

Marie Dumas est chargée de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap. Elle est donc en lien permanent avec les associations, les organismes spécialisés qui lui proposent des candidats. "Nous travaillons avec les associations. C'est absolument indispensable, non seulement parce que la plupart des associations spécialisées, comme celles du réseau CAP EMPLOI, connaissent parfaitement la problématique du handicap en tant que tel mais aussi au niveau de l'insertion professionnelle. Elles sont donc une aide très importante ! Nous sommes par exemple partenaires de l'Association Tremplin Entreprises. Cette association, fondée par des entreprises, accompagne des étudiants et des jeunes diplômés à se former en alternance ou en stages au sein d'entreprises, elle les aide aussi à décrocher leur premier job. Nous avons, d'ailleurs, recruté une personne grâce à cette association. D'autre part nous soutenons des associations comme Handicap International qui lutte pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. En effet, nous accueillons cet été, durant 2 mois, dans 6 de nos agences, l'exposition « Liberté, égalité, handicapés » créée par l'association et illustrée par ZEP avec son héros de BD Titeuf. Pour nous, c'est une occasion fantastique de parler du handicap, des droits des personnes handicapées et de leur place dans notre société", indique Marie Dumas.

Marie Dumas, assure aussi le suivi des candidatures en les transmettant aux responsables de bureau, aux recruteurs, etc. Elle tente également de favoriser le recours à la sous-traitance auprès d'entreprises adaptées : Ajilon travaille déjà avec un atelier protégé pour la reprographie et l'imprimerie de tous les outils de communication, avec un autre pour la récupération de matériels informatiques, l'achat de plateaux repas... En ce moment,

d'autres possibilités de sous-traitance sont à l'étude.

D'autre part, la cellule accompagne les collaborateurs, déjà embauchés, qui ont un handicap ou qui ont des problèmes de santé qui peuvent occasionner des handicaps. Il s'agit de faire le lien avec la médecine du travail et tous les organismes qui s'occupent de soutenir ces salariés. Les projets

Les prochaines étapes concernent d'une part la communication en interne, qui est essentielle pour délivrer un message clair à l'ensemble des collaborateurs. Ajilon souhaite communiquer, de façon plus élaborée, en mettant en place des outils, tels que des plaquettes, affiches etc

D'autre part, Ajilon va se pencher sur les formations. L'entreprise ne fait pas de différence entre ses collaborateurs, les personnes handicapées sont donc formées comme l'ensemble des collaborateurs. En revanche, Ajilon réfléchit à des formations spécifiques, pour le dessin industriel par exemple, que l'entreprise pourrait proposer à des candidats qui ne trouvent pas d'emploi, et qui souhaiteraient soit se réorienter, soit affiner leur parcours professionnel. Ces formations seraient proposées tant à des personnes valides qu'à des handicapées. Ceci permettrait d'accroître le niveau de formation des personnes handicapées qui est souvent inférieur au profil recherché par Ajilon.

A propos d'Ajilon France

Dans les années 80, le groupe Adecco se diversifie dans le conseil et l'externalisation de services. A partir de 1990, cette diversification est amplifiée par le rachat ou la création de nouvelles entreprises.

En 2002 lors de la réorganisation du groupe en 3 divisions (Adecco Staffing, Ajilon, LHH), toutes ces sociétés ont été regroupées sous la marque Ajilon pour créer un grand pôle spécialisé dans le conseil et l'externalisation de services.

Ajilon France est un groupe de trois entreprises spécialisées dans l'externalisation de services et projets. Une SSII (Ajilon IT Consulting), une société d'ingénierie scientifique et technique (Ajilon Engineering), une société spécialisée dans le marketing opérationnel (Ajilon Sales & Marketing). Avec un effectif de plus de 1 500 collaborateurs, Ajilon France a réalisé un chiffre d'affaires de 110 millions d'euros en 2005.

En 2006, Adecco a été réorganisé en 8 business line mondiales spécialisées : Ajilon Engineering intègre la business line Adecco Engineering & Technical, Ajilon IT Consulting intègre la business line Adecco Information Technology et Ajilon Sales & Marketing intègre la business line Adecco Sales Marketing & Events.