



Cordée

Companieros
L'école des Transformeurs



Février 2018

Bilan de la formation des étudiants



Handi Management

I. Dispositif

Pour la sixième année, des programmes de formation Companieros ont été déployés en social learning (SPOC) dans de nombreuses universités et écoles d'ingénieurs et de management. En 2015, Companieros lance les cordées diversités.

Les cordées

La cordée c'est une équipe de 10 étudiants mobilisée et animée par un 1er de cordée. C'est aussi une aventure collective passionnante à travers des échanges et débats en cordées, des rencontres et des mises en situation originales autour du sujet.

Les cordées Handimanagement

Les étudiants se forment à l'intégration des personnes handicapées en questionnant leurs stéréotypes conscients et inconscients, leur responsabilité sociale et les pratiques managériales qui font bouger les lignes.

Les cordées HF Management

Hommes ou femmes, l'égalité professionnelle est un sujet qui nous concerne tous. La formation permet de comprendre ses représentations de la réussite du masculin et du féminin, de comprendre les freins à l'évolution professionnelle et d'éclairer son propre projet professionnel.

La formation

Les SPOCs Companieros

Parcours de formation en ligne et en communauté, les SPOCs proposent une formation continue en 8 étapes clefs. Certaines étapes sont à découvrir en cordée, d'autre font l'objet d'un apprentissage individuel. Connecté sur le SPOC, chaque étudiant participe à des échanges sur les forums avec toutes les cordées des écoles partenaires du projet.

Un community formateur valide les étapes de chacun, anime les échanges et encourage les membres des cordées jusqu'à l'obtention du label Handimanager ou HF manager.

—> L'atout du SPOC : se former où je veux et quand je veux.

Le label

Les labels Handimanager ou HF Manager s'obtiennent à l'issue de la formation : ils valident l'appropriation du sujet par l'étudiant et l'acquisition de compétences managériales en la matière.

Les labels Companieros constituent un véritable atout sur le CV : de quoi faire aussi la différence aux entretiens !

Un partenariat gagnant gagnant

- L'INSA de Strasbourg à l'initiative de Denis Burger en charge du volet pédagogique de la mission handicap de l'école lance des cordées Handimangement c'est la proposition qui est faite aux étudiants en 1^e, 2^e et 3^e année dans le cadre des enseignements électifs de semestre de printemps.
- Engie Cofely renouvelle son partenariat grâce à l'initiative d'Alexandre ANN, DRH Nord Est d'ENGIE Cofely accompagné par Olivier FORESTO, Responsable Diversité et Mission Handicap et sponsorise une cordée à l'INSA de Strasbourg. L'entreprise témoigne ainsi de son engagement auprès d'une école cible.
- Ce dispositif renforce la connaissance de l'entreprise et plus spécifiquement son implication dans l'intégration du handicap en entreprise ainsi que son image employeur grâce à son intervention en webinaire et sur le campus.

Dates clés

ACTIONS	DATES
Recrutement des cordées et recherche d'un sponsor par l'école	Novembre 2015 Décembre 2016
Démarrage du parcours Webconférence de présentation du projet et rencontre des étudiants avec Engie et Companieros	31 janvier 2018
1 webinaire proposé aux étudiants par Olivier Foresto Engie Cofely Politique handicap de l'entreprise Rencontre Handisport	12 mars 2018 20 avril 2018
Epreuve label	Fin avril 2018
Remise des labels	Date à venir

I. Webinaire

Les entreprises échangent avec des étudiants qui découvrent l'entreprise autrement.

Olivier Foresto, Responsable Diversités et Mission Handicap intervient sur le webinaire

Verbatim issus des forums du parcours...

Le webinaire : ce que les étudiants en disent

Le webinaire avec madame Agnès DEFRESLON et monsieur Olivier FORESTO a été pour moi **une expérience très intéressante**. En effet, nous avons pu faire le **point sur nos connaissances acquises** lors des briques précédentes. Par ailleurs, nous avons pu avoir un regard "administratif" sur l'emploi des personnes handicapées (emploi direct, indirect, accord handicap). Les explications de monsieur FORESTO nous ont également permis **de mieux comprendre les chiffres** et différents taux liés à l'emploi de travailleurs handicapés, ainsi que les différentes conséquences que peuvent avoir l'application de la loi 2005 dans **la vie d'une entreprise**, telle que ENGIE COFELY (mais également d'avoir une idée du devenir de cette loi (modification des pourcentages, hausse de la taxe...)). De plus, j'ai beaucoup apprécié le visionnage des web séries réalisées par l'entreprise pour la sensibilisation des salarié(e)s. Cela traduit d'autant plus l'implication de l'entreprise dans l'intégration des personnes handicapées au sein d'une équipe de travail. *Mathilde*

J'ai participé au webinaire avec l'entreprise engie cofely par le biais de son responsable mission handicap M. Foresto. Je trouve ça **très motivant qu'une grande entreprise ait pu mettre en place des politiques d'handicaps** au sein de leur service et quelle se soit engagée pour faciliter l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail. Ce qui m'a le plus interpellé a été leur campagne de sensibilisation au handicap sous forme de vidéos humoristiques tournées par des employés. Ce qui montre la véritable implication de l'entreprise.

J'ai également apprécié la qualité des interventions et la clarté des propos de M. Foresto appuyé sur un powerpoint très complet.

Cet échange m' a montré que n'importe quelle entreprise était capable de sensibiliser au handicap à son échelle, avec un peu de volonté.

Theophane

I. Webinaire

Verbatim issus des forums du parcours...

SUITE Le webinaire : ce que les étudiants en disent

J'ai participé au webinaire avec l'entreprise ENGIE Cofely. Nous avons tout d'abord fait le point sur ce qu'on a appris dans les différentes briques. Monsieur FORESTO avec qui nous avons pu discuter est le responsable de la mission handicap dans cette entreprise. La politique handicap de l'entreprise se base sur 5 points: former/sensibiliser/communiquer, gérer les carrières, maintenir leur emploi, recruter et recourir au secteur protégé/adapté. L'entreprise a réalisé une **Webserie appelée "Energie Handicap"** écrite et jouée par le personnel de l'entreprise, webserie que nous avons visionné lors du webinaire. J'ai trouvé cette **initiative intéressante** car on aborde le sujet du handicap en caricaturant les préjugés que l'on peut avoir sur le handicap. Malgré l'importance que l'entreprise porte à la mission handicap, ils n'atteignent pas le taux d'emploi de 6% mais consacrent un certain budget à améliorer ce taux afin d'intégrer au mieux les personnes en situation de handicap.

Coralie

Je souhaite remercier Engie Cofely, Agnès de Freslon, Denis Burger et Olivier Foresto pour avoir partagé ce webinaire ensemble.

Nous avons pu consolider quelques bases et surtout en apprendre un peu plus sur le monde du travail chez les personnes handicapés. Par exemple, les entreprises doivent respecter un total de 6% de personnes handicapés, et très peu le respecte. De plus, les vidéos proposés sous forme de "sketch" pour but de sensibiliser les personnes étaient vraiment intéressantes. **Ceci montre que de très grandes entreprises comme Engie Cofely peuvent être impliqués dans le monde du handicap.**

Maxime

Ce webinaire m'a permis de découvrir les mesures sur le handicap du point de vu de l'entreprise. J'ai découvert que le quota de 6% n'était pas souvent respecté et que certaines entreprises préféreraient payer des amendes plutôt que d'engager des personnes en situation de handicap. **Il est bon de voir que des entreprises comme Engie Cofely ont compris qu'avoir des travailleurs handicapés dans leur équipe ne représentait pas un poids** et que ces lois avaient été mises en place pour inciter les entreprises à s'en rendre compte par elles-mêmes.

Lisa

I. Des étudiants « motivés »

Verbatims des étudiants issus du parcours label

« Cette formation Handimangement est **une opportunité que j'ai saisie**, pour que, dans le futur, je sois en capacité de manager toute personne (en situation de handicap ou non). Le **bien-être de tous dans l'entreprise est en effet essentiel** pour que l'équipe travaille dans les meilleures conditions possibles et donne le meilleur d'elle-même. »

« J'ai pour projet après mes études en ingénierie, de faire du management et donc de passer encore 1 voire 2 ans en master de management. Ce label était donc dans un premier temps une excellente initiative à la compréhension et l'adaptation des situations proposées pour les personnes handicapées, mais aussi **un grand plus pour mon avenir dans ce monde du travail** »

« Il s'agissait d'un électif proposé dans mon école. Les électifs sont pour moi une opportunité de m'écarter des sciences et de faire quelque chose de **plus professionnel et plus humain** »

« J'ai pensé que cette formation m'apporterait une **ouverture d'esprit** et me permettrait de dépasser les préjugés que de nombreuses personnes portent sur les personnes handicapées. Puis ce parcours ne nous apporte pas seulement des acquis sur le management des personnes handicapées mais **des bases de management universelle applicable dans n'importe quelle entreprise** »

« J'ai décidé de faire acte de candidature au label handimanager pour en apprendre plus sur ce monde et **pour faire évoluer ma façon de le voir**. »

« Cette formation apporte énormément de connaissances qui permettent de **mieux cerner la complexité du sujet**. De plus, je savais que durant cette formation j'allais pouvoir **échanger avec les personnes concernées**, les personnes handicapées. Échanger avec eux allait me permettre d'éviter les stéréotypes et les préjugés à l'avenir »

« il me paraît nécessaire d'avoir un socle de connaissances solides dans ce domaine pour avoir une **bonne politique de management** auprès des équipes. J'avais aussi un objectif plus personnel, je désirais **affronter mes propres préjugés** et m'ouvrir à la réflexion sur le sujet du handicap »

I. Des étudiants « impliqués »

Verbatims des étudiants issus du parcours label

Les étapes marquantes du projets :

« J'ai trouvé **le webinaire** très intéressant, j'y ai appris de nombreuses choses que je ne connaissais pas et ai découvert les chiffres et explications de cet **enjeu** qu'est l'emploi de personnes handicapées »

« Dans le parcours, l'étape qui m'a le plus marquée est **la rencontre** avec une personnes handicapée sur son lieu de travail. En effet, cela m'a permis d'avoir une vision interne sur l'intégration des personnes handicapées. Cette rencontre m'a également permis d'approfondir certains points évoqués dans le parcours (notamment au sujet des organismes d'aide) et d'échanger sur le ressenti de la personne au sujet de son intégration, de son parcours. »

« L'étape qui m'a le plus marqué c'est **le webinaire**, ou Monsieur Foresto a évoqué les chiffres liés au handicap et notamment au nombre incroyable d'entreprise qui ne respecte pas encore aujourd'hui le taux de 6%. Respecter ce taux permettrait de valoriser la sociabilité de l'entreprise, et d'éviter des amendes.

« L'étape qui m'a le plus marqué était la rencontre avec l'équipe d'**handibasket**, cette dernière a complètement **changé ma vision envers le handicap**, encore plus profondément, ma vision vers la vie »

« Nous avons eut un **témoignage collectif d'une équipe de handi-basket**. Ce témoignage a été très enrichissant. C'était la première fois ou j'ai pu parler librement du sujet du handicap et découvrir quel rapport avaient ces joueurs avec le handicap »

I. Des étudiants « transformés »

Verbatims des étudiants (suite)

Un apport triple dimensionnel (personnel, professionnel et social)

« Je **vois le handicap d'une autre manière** maintenant ce qui m'aidera j'espère dans mes futures responsabilités professionnelles »

« Cette formation m'a décillé les yeux : **j'ai réalisé** qu'une personne en situation de handicap est avant tout une personne, et que, par conséquent, l'écoute et le respect suffisent à dissiper les craintes et à établir des relations simples (comme avec tout un chacun) »

« On a une perception, **une vision des choses différentes** sur l'approche de manager des personnes handicapées »

« Dans mon parcours professionnel, je serai amenée, je l'espère, à faire passer des entretiens. Réfléchir à cette situation m'a permis de me confronter à cette situation en amont, je serai donc certainement **capable de gérer la situation** sans problème »

« Si je suis amené à diriger une entreprise ou une équipe la question de l'intégration de personnes **handicapées me tiendra forcément à cœur** »

« Avec toutes les études que nous avons fait je pense **être capable de gérer** de bien meilleurs façon des situations similaires qu'avant le début du programme Handimanagement »



remercie ENGIE Cofely
pour son engagement
auprès des futurs managers !



Rencontre du 20 avril organisée par la cordée Handimangement :



*« La rencontre handisportive de samedi s'est déroulée à merveille !
Les handisportifs étaient super enthousiastes et heureux de nous faire
partager leur sport qui est très physique ! »*