

BLANZY ENTREPRISE

Michelin fait son "Duo Day" : travailleurs valides et handicapés main dans la main

Le concept "Duo Day" vise à sensibiliser les entreprises au handicap. Jeudi, l'enseigne Michelin a ouvert ses portes à cinq personnes handicapées. Elles ont été prises en charge par des salariés volontaires.

Accueillir, le temps d'une journée, Aides personnes handicapées en duo avec des salariés volontaires, telle était la volonté de l'entreprise Michelin qui a décidé de participer jeudi à la 5^e édition du "Duo Day" (*Une par ailleurs*), en partenariat avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) et Cap emploi. Josette Mezeyr est la référente handicap au sein de l'entreprise depuis fin 2016. Michelin a toujours tendu la main aux personnes en situation de handicap, comme l'a rappelé William Etaix, directeur. Pour preuve, une collaboration existe avec l'Esat (Etablissement et service d'aide par le travail), proche de l'usine.

« Le handicap et ses particularités apportent aussi des compétences à l'entreprise. »

Franck Charlier, responsable à Cap emploi

12% du personnel de l'entreprise Michelin est féminin

Jeudi, cinq binômes (quatre féminins et un masculin) constitués en amont se sont retrouvés pour l'occasion. Tout a débuté par une explication du déroulé de la journée, suivie de la visite de l'intégralité du site, très appréciée par les binômes ainsi que le repas pris en commun. Tandis que les duos féminins (12 % du personnel est féminin) se sont dirigés vers le service administratif, les messieurs se sont rendus à l'atelier fabrication.

Pour Franck Charlier, responsable à Cap emploi, il s'agit de sensibiliser les entreprises et la société aux divers handicaps. Mais ces derniers ne se limitent pas à une mobilité réduite. « Preuve que le handicap et ses particularités apportent aussi des compétences à l'entreprise », souligne le représentant de Cap emploi.

Pascal Bonnardot (CLP)



■ Les participants au "Duo Day" avec les responsables de l'entreprise Michelin et de Cap emploi.
Photo Pascal BONNARDOT

RÉACTIONS

Sylvie Bessière, creusotine de 52 ans, assistante au service de génie civile

« Salariée depuis près de 30 ans, je me suis proposée naturellement pour ce duo, pour faire découvrir mon entreprise et en quoi consiste mon poste de travail. La journée s'est parfaitement déroulée, débutant par la visite du site. Nous avons ensuite beaucoup échangé pendant le repas. Enfin, j'ai donné les grandes lignes de mon job d'assistante, répondant à nombre de ses questions. Il aurait fallu plus de temps mais je suis prête à recommencer cette expérience enrichissante durant laquelle on a parlé travail sans jamais utiliser le mot handicap. »

Karine Jullian, 45 ans, montcellienne, à la recherche d'un emploi, en situation de handicap

« Je suis actuellement à la recherche d'un emploi. Après avoir été ambulancière pendant 14 ans, j'ai été licenciée pour inaptitude en février. Que l'on



■ De gauche à droite : Karine Jullian et Sylvie Bessière.
Photo Pascal BONNARDOT

soit handicapée ou non, on doit s'inscrire à Pôle emploi. Je suis suivie par Cap emploi et j'ai fait un bilan de compétences. Comme je souhaite redonner une autre direction à ma vie professionnelle, j'ai adhéré de suite à cette journée en duo. Complicité immédiate avec mon accompagnante qui m'a tant appris en un laps de temps trop court. Une aventure humaine et professionnelle à conseiller parce que je l'ai vécue. »

LE PRINCIPE

■ Les binômes du "Duo Day" font la paire

Durant une journée, une personne en situation de handicap compose un binôme avec un salarié ou un bénévole afin de découvrir son activité. Au programme : une participation active aux tâches habituelles du collaborateur et une observation de son travail. Il s'agit de :

- Permettre aux personnes en situation de handicap de découvrir un métier, d'amorcer un parcours d'insertion en découvrant une activité au sein d'une entreprise, d'une collectivité ou d'une association.
- Faire découvrir aux entreprises les compétences et qualités professionnelles de travailleurs handicapés et d'affirmer ses valeurs sociales en interne comme en externe.

- Faciliter l'appréhension des attentes des employeurs par les professionnels de l'insertion, et les freins à l'embauche de travailleurs handicapés.