



SPECIAL MANAGEMENT

PRIX RH // Avec un handicap, on n'ose pas toujours prendre le risque de changer de métier. Le groupe STEF a donc proposé à ses 572 salariés handicapés de les accompagner dans leur carrière, en se formant à de nouvelles fonctions.

STEF aide les handicapés à évoluer dans l'entreprise

Malentendants, diabétiques, victimes d'infirmotricie ou de déficience visuelle... Ils sont 572 au sein du groupe Stef à participer activement à leur évolution professionnelle, par choix ou pour adapter leur fonction à leur handicap. Avec les Journées découverte métiers, le spécialiste européen de la logistique du froid vient en quelque sorte d'inventer l'accompagnement professionnel sur mesure, pour des salariés qui n'ont pas toujours, spontanément, l'idée de « faire carrière ». Avancée couronnée par le prix de l'innovation RH du Cercle Humania. « *Le projet est né il y a deux ans de l'opéra-*

tion, "un jour, un métier en action" menée par l'Agefiph ()* », se souvient Robert Isabella, cheville ouvrière du projet en tant que directeur des RH diversité et qualité de vie au travail. Avec les Journées découverte métiers, STEF (2.502,3 millions d'euros de chiffre d'affaires) a adapté ce concept, en interne, à son activité France (12.000 salariés dont 4,72 % d'handicapés). Depuis son lancement, 70 salariés se sont engagés dans cette démarche. Dix ont choisi d'exercer un nouveau métier. Des exemples ? Un préparateur de commandes a intégré l'équipe du service après-vente. Une manière pour lui de prévenir la détérioration de sa

motricité et d'apporter son expérience dans le suivi des colis. Une assistante RH se forme à l'ergonomie, après avoir découvert cette discipline grâce justement aux travaux menés au sein de la Mission Handicap. « *Il n'y a pas eu un seul échec* », précise Robert Isabella. Certains ont préféré rester à leur poste.

Facteur de cohésion sociale
Comme la standardiste du site d'Avignon, victime de dégénérescence visuelle, qui travaille sur un standard téléphonique adapté. « *Depuis sept ans, Stef mène une politique volontariste de gestion des personnels handicapés* », rappelle Gérard Gro-



Gérard Groffe, DRH du groupe STEF. Photo DR

ffe, directeur des ressources humaines, groupe Stef. « *Les deux tiers de nos effectifs sont constitués de personnel ouvrier, travaillant sur les quais de chargement, dans le froid, ou sur les routes.* » L'entreprise aurait pu s'en tenir à une logique « comptable » et défensive, pour répondre notamment au seuil de 6 %, fixé par la loi Handicap. Mais avec le soutien de Francis Lemor, président de Stef, l'entreprise a décidé de passer à un mode plus offensif. Elle a signé avec les syndicats trois plans d'action triennaux, dont le dernier porte sur la période 2013-2015, et lancé ce programme Journées découverte Métiers, qui se révèle un puissant

facteur de cohésion sociale. « *Cette opération a aussi été pour nous un révélateur* », explique Gérard Groffe. *Nombre de salariés qui suivent un traitement contre le diabète par exemple ont ainsi révélé leur handicap. Ils avaient peur qu'on les montre du doigt.* » Laboratoire d'expérience, les Journées découverte métiers pourraient bien être étendues, dans une seconde phase, à d'autres catégo-

ries : les séniors par exemple. Et pourquoi pas, un jour, à l'ensemble des salariés qui ne savent pas toujours très bien ce que font leur voisin ni les métiers exercés dans d'autres filiales ou services du groupe.

— Régine Eveno

(*) Association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Robert Isabella, DRH diversité et qualité de la vie au travail, groupe STEF

« *Certains salariés n'ont pas voulu entrer dans le dispositif. Ils ont eu peur que l'on décide pour eux d'une autre affectation. Notre projet est fait au contraire pour leur ouvrir de nouvelles portes. Pour qu'ils deviennent acteurs de leur choix professionnel. S'il accepte le principe des Journées métiers, le salarié assiste à un premier entretien. Il découvre grâce au matériel réalisé, notamment un jeu des 7 familles, les fonctions de l'entreprise. A ce stade, il peut encore décider d'arrêter là, de rester dans son emploi actuel ou d'aller plus loin en rencontrant, sur son lieu de travail,*

un "parrain", un collaborateur du groupe qui lui fera découvrir son métier. Ensuite, avec la mission handicap, on met en place, si besoin, une formation. Le tout est validé par un médecin. Reste que cette catégorie de personnel, souvent laissée à l'écart craint d'être propulsée tout d'un coup sous les feux de la rampe. C'est pour éviter cette méfiance qu'un prestataire externe garant de neutralité, en l'occurrence l'Afpa transitions, nous accompagne dans la définition des besoins et des plans d'action mis en place. »

— Propos recueillis par R. E.