

## **Handichat 2009 - Air Liquide**

### **Voix off :**

« En juin dernier, Air Liquide était présent comme de nombreuses grandes entreprises sur le forum Pass pour l'emploi, à La Défense... Ce forum consacré à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées a permis de présenter les métiers d'Air Liquide et de mener des entretiens exploratoires avec des personnes en situation de handicap.

### **Thomas Brayard, responsable ressources humaines du secteur Grande Industrie France**

« Le groupe a une politique axée sur la diversité et l'égalité des chances. Et très clairement, le handicap fait partie de cette philosophie, notamment le recrutement. Pour recruter nous avons fait appel à différents job boards spécialisés, participé à différents forums emploi, et nous avons aussi créé des liens privilégiés avec différentes associations, que ce soit Tremplin ou l'Adapt. »

### **Voix off :**

Un premier accord d'entreprise triennal pour l'emploi des personnes handicapées a été conclu en 2007 par Air Liquide. Mais intégrer de nouvelles personnes reconnues en situation de handicap n'est pas toujours facile, notamment pour un groupe comme Air Liquide qui a de fortes exigences dans ses critères de recrutement.

### **Thomas Brayard :**

« On s'est rendu compte par moment qu'il y avait inadéquation entre le profil de la personne en situation de handicap et nos postes. Il faut bien comprendre que le groupe Air Liquide est une société technique, axée sur l'innovation, la fiabilité, la maîtrise des risques... Nous recrutons des ingénieurs mais aussi des techniciens, et ces derniers se doivent d'avoir une qualification minimum, mais aussi de maîtriser un de nos domaines qu'il soit technique ou non-technique.

Les conseils que je pourrais donner à des personnes en situation de handicap recherchant un emploi seraient les suivants : tout d'abord, de mettre en avant leurs compétences, puisque c'est ce que recherche avant tout l'entreprise et notamment Air Liquide, et puis aussi de ne pas avoir peur d'indiquer sur leur CV leur qualité de travailleur handicapé, ce qui permettra à Air Liquide d'anticiper et d'aménager au mieux leur poste. »

### **Voix off :**

Car parmi les objectifs de l'accord d'entreprise Air Liquide, il y a le recrutement bien sûr, mais aussi la formation, le maintien dans l'emploi, et la sensibilisation au thème du handicap, que détaille Myriam Saint-Paul.

### **Myriam Saint-Paul, responsable des relations avec le personnel :**

« Nous avons constitué des groupes de travail, qui sont pluridisciplinaires, avec des salariés volontaires qui étaient intéressés par le thème du handicap, et nous avons décidé avec eux des différentes actions que nous pouvions mettre en place pendant la semaine de sensibilisation au handicap qui se déroule au mois de novembre.

Nous pouvons citer pendant cette semaine la mise en place de quizz qui devront être répondus par services. Suite à leurs réponses au quizz, ils seront conviés à dîner au restaurant dans le noir ou à des parcours auditifs, ou des parcours dans le noir, et à différentes manifestations, pièces de théâtre ou autre, qui leur permettront d'être encore plus sensibilisés au handicap. »

### **Voix off :**

L'action de la Mission handicap d'Air Liquide a déjà commencé à porter ses fruits, avec 18 recrutements en CDI, des aménagements de postes, une politique achat permettant de faire appel à des structures adaptées, et bien entendu des actions de sensibilisation et de communication renforcées auprès de l'ensemble des collaborateurs Air Liquide.