

## LANCEMENT DU PROGRAMME DE MANAGEMENT GÉNÉRAL (PMG) ADAPTÉ AUX NON-VOYANTS À L'OCCASION DE L'OUVERTURE DE LA SNEPH 2011 (SEMAINE NATIONALE DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES)

**A** l'occasion de l'ouverture de la 15ème édition de la « Semaine Nationale pour l'Emploi des Personnes Handicapées » organisée par l'ADAPT (l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), Euromed Management, classée dans le Top 10 des Business Schools française, et le groupe Ethik Investment, spécialiste innovant de l'intégration du handicap dans le monde du travail, lancent le premier programme diplômant de management adapté aux étudiants non-voyants en France !

### UN PROJET INNOVANT ET AMBITIEUX

Le 14 novembre de cette année, quatre étudiants handicapés visuels intégreront à Marseille la promotion valide de cette formation en alternance (contrat de professionnalisation) existante depuis plus de 15 ans, qui leur permet de passer du niveau Bac à un diplôme de niveau II reconnu par l'Etat en 16 mois.

Cette solution innovante de sourcing est une triple opportunité :

- Pour les étudiants handicapés, lorsque l'on sait que les personnes en situation de handicap souffrent deux fois plus du chômage que les autres,
- Pour les entreprises et collectivités, qui sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés depuis la loi de 2005, et éprouvent des difficultés à embaucher des candidats handicapés à haut niveau de qualification,
- Pour les étudiants valides de la promotion, futurs «managers responsables», qui seront mis en situation réelle de management du handicap.

L'adaptation du PMG (Programme de Management Général) à un public de non-voyants crée une chaîne vertueuse : en favorisant l'évolution de carrière de travailleurs handicapés visuels (souvent relégués aux métiers d'accueil ou de standard) vers des postes d'encadrement, ce programme permet de libérer des postes de basse qualification pour permettre à l'entreprise d'embaucher d'autres travailleurs handicapés.

Cette formation propose également une solution concrète de sourcing de travailleurs handicapés qualifiés aux entreprises ayant des besoins directs d'embauche à un niveau de middle management.





**Euromed Management**, une des meilleures « Business Schools » européennes (dotée de la triple accréditation EQUIS, AMBA et AACSB qui atteste de la qualité de ses programmes), forme des «Managers Responsables » et a fait de la RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) un axe de développement stratégique fort.

L'École, dont le campus principal est situé à Marseille, est pionnière en la matière, avec la publication d'un rapport annuel «Développement Durable», l'évaluation par une agence externe de sa stratégie RSE (notée « AA »), et une approche « durable » omniprésente qui irrigue l'ensemble des enseignements, oriente une partie des travaux de Recherche (chaires « Développement Durable », «Achat responsable »...), positionne l'École en tant que relais dans divers réseaux (Global Compact à l'ONU, Comité 21, Orse...) et impacte le quotidien de son fonctionnement (en achats responsables, égalité des chances...).



**Le groupe Ethik Investment**, est avant tout un opérateur industriel convaincu que la différence doit s'envisager comme un moyen de créer de la valeur. Il gère des entreprises comme les restaurants Dans le Noir ? (Paris, Londres, Barcelone, Moscou, New York) ou le tout nouveau Dans le Noir ? le Spa à Paris (un lieu unique en Europe), et emploie plus de 50 % de personnes en situation de handicap lourd.



Par ailleurs sa structure Corporate « Ethik Connection » regroupe plusieurs départements qui proposent des solutions concrètes et efficaces pour les services RH et Mission Handicap des sociétés, institutions et collectivités dans l'amélioration de leurs Politiques handicap : Sensibilisation expérientielles à la différence, par l'inversion des rôles, avec des animateurs handicapés salariés, et intervention d'équipes pluridisciplinaires de consultants valides/handicapés pour du conseil sur l'intégration productive de la différence dans les équipes.

Le département Conseil Ethik Management a partagé son expérience dans la mise en accessibilité de la formation du PMG pour les étudiants malvoyants et non-voyants (mise en accessibilité des outils et supports pédagogiques de la formation, des locaux d'Euromed Management et formation des professeurs).



**L'Agefiph PACA**, au titre du soutien d'un projet innovant en matière de sourcing de travailleurs handicapés qualifiés, a financé toute l'adaptation des outils et supports pédagogiques du PMG.



**Capgemini et sa filiale Sogeti**, en tant que Parrains de la Promotion Pilote du PMG Adapté, financent une préformation de remise à niveau de 5 semaines en octobre 2011 pour les étudiants handicapés visuels, créée spécialement par Ethik Management, sur les thématiques de la maîtrise de l'accessibilité des outils informatiques, du savoir-être en entreprise, de la communication non verbale et de l'image de soi. Cette préformation répond à des objectifs précis de réinsertion professionnelle et d'intégration positive de la différence en entreprise.



**Coralie Michel, Chargée de la Mission Accessibilité Handicap, KONE France**  
*« Parce que l'accessibilité est aussi une question d'emploi et de formation, KONE a saisi l'opportunité de permettre à des étudiants d'atteindre un niveau de diplôme supérieur requis sur certains de ses recrutements. Nous connaissons la qualité des enseignements d'Euromed Management et c'est pour cela que nous avons voulu participer à ce projet ambitieux de Master 1 « Programme de Management Général » adapté. KONE, spécialiste de l'Accessibilité, par le biais de sa Mission Handicap, s'est donné comme objectif de développer l'intégration des travailleurs handicapés grâce à la formation en alternance qui permet de se préparer au mieux au marché du travail. L'audit effectué par Ethik Management nous a permis de mieux cerner les enjeux d'une adaptation de poste réussie. Entreprise socialement responsable, KONE s'engage pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. »*



**Magali Munoz, Directrice de Projets aux Affaires Sociale Manpower France**  
*« Dans le cadre de son engagement quotidien autour du handicap auprès de ses clients, ses candidats et ses équipes permanentes, il a paru naturel pour Manpower de s'engager dans ce PMG adapté. Permettre à des non-voyants d'accéder à un Master en Management est un facteur clé de succès pour leurs futures intégrations à des postes de cadres. Par ailleurs, permettre aux étudiants de vivre cette formation avec des collègues en situation de handicap les sensibilise concrètement sur l'apport de la différence. Ils seront convaincus en tant que futurs managers. »*

## TEMOIGNAGES

CYNTHIA COTTIN, 

ETUDIANTE NON-VOYANTE « PILOTE » DU PMG ADAPTE 

### Cynthia Cottin, qui êtes-vous ?

J'ai 30 ans, je joue du piano et du saxophone, je pratique l'équitation en amateur chez les valides, je prépare les internationaux de para équestre et je suis non-voyante de naissance.

### Quel est votre parcours professionnel ?

Après l'obtention d'un Baccalauréat Général, j'ai tenté d'intégrer une formation de BTS « Marketing et Communication ». J'ai interrompu mes études à 20 ans, les outils et supports pédagogiques de cette formation ne m'étant pas du tout accessibles et l'équipe pédagogique n'étant pas formée à accueillir ma différence.

J'ai ensuite travaillé en tant qu'Assistante de l'association « Donnes-moi tes Yeux » pendant 3 ans.

Je travaille depuis un an en tant qu'Assistante Chef de Projet chez Ethik Management, une entreprise dans laquelle ma différence devient une force. Par exemple, lorsqu'il s'agit de travailler sur des diagnostics d'intégration de travailleurs handicapés dans les équipes ou d'accessibilité des outils et cadres bâtis chez nos clients, mon handicap me donne une expertise tirée du vécu sur la cécité.

## **Que vous apporte le PMG Adapté ?**

Honnêtement, lorsque le groupe Ethik Investment est venu me chercher pour me proposer d'être l'élève Pilote du PMG Adapté, après une interruption d'étude de 10 ans, me « remettre en état de marche » intellectuellement m'est apparu comme un véritable challenge.

Mais je ne vis pas cette formation comme une épreuve, c'est pour moi une incroyable chance, une véritable opportunité, qui me permet pour la première fois depuis 10 ans, d'imaginer mon avenir professionnel, et de rêver à un plan de carrière, comme tout le monde.

J'ai intégré le PMG en tant qu'étudiante non-voyante « Pilote » il y a maintenant un an, et c'est une expérience qui ne cesse de me faire grandir et de me redonner confiance en moi.

DIDIER ROCHE,



DIRECTEUR GENERAL ASSOCIE ET CO-FONDATEUR DU GROUPE ETHIK INVESTMENT



## **En quelques mots, que fait votre groupe ?**

Notre groupe a pour vocation de mettre en synergie les différences de tous (le handicap en est une) pour créer de la valeur. Nous sommes avant tout des industriels avec nos restaurants Dans le Noir ? et notre nouveau Spa Dans le Noir ? Mais nous avons avec le temps appris à partager notre expérience avec de grands groupes, des PME et des institutions :

Au travers de notre division Ethik Event, en sensibilisant de façon positive au handicap et au travers de notre division Ethik Management, en apportant des solutions concrètes à nos clients par le conseil, le sourcing et la formation.

## **Pourquoi le PMG Adapté ?**

Nous sommes partis d'un double constat :

Premièrement, dans les grandes entreprises, les postes de moyennes et hautes responsabilités ne sont rarement voire jamais confiés à des travailleurs handicapés.

Deuxièmement, l'accès à l'emploi n'est pas le seul problème de l'intégration du handicap dans le monde de l'entreprise. Le verrouillage des possibilités d'évolution peut aussi être vécu comme un drame par ceux qui aspirent à développer leur potentiel.

Le PMG, c'est l'opportunité de faire évoluer des personnes non-voyantes vers des postes de middle management en libérant parfois des postes de plus basse qualification.

*Un cycle vertueux !*

Notre groupe expérimente au quotidien avec satisfaction le fait de confier de tels postes à des personnes handicapées et nous essayons toujours de travailler dans l'optique de trouver des solutions concrètes et efficaces pour nos clients Corporate afin de les aider à intégrer le handicap dans leurs équipes dans une optique de productivité et de bénéfice mutuel. D'où l'idée du PMG adapté.

## **Votre expérience de management de Cynthia Cottin depuis un an ?**

J'ai constaté que du fait de son handicap visuel, Cynthia a dû développer comme moyen de compensation dans l'accès à l'information une grande capacité de mémoire ainsi qu'une bonne faculté de synthèse. Elle est pour l'équipe une ressource importante dans son aptitude à replacer une information dans son contexte et à dresser des ponts entre les situations.

Le manager responsable de Cynthia a su prendre en considération chaque élément de l'équipe, tirer le meilleur partie des points forts de chaque personne que je lui ai confiées, ce afin de dérouler la stratégie pour atteindre nos objectifs.

Nous pensons que pour la quasi-totalité, la situation du handicap dans le travail n'est question que de compensation. Une fois le handicap compensé, manager un travailleur handicapé revient à manager une personne valide.

### **Pourquoi Euromed Management s'intéresse au handicap ?**

Faire partie des meilleures écoles mondiales nous donne bien-sûr quelques responsabilités. Choisir d'être une école élitiste c'est choisir de former les meilleurs, quelques soient leurs origines sociales, leurs religions, leurs genres ou bien entendu leurs handicaps. Si nous voulons éviter le risque d'être involontairement des écoles de « caste » reproduisant des systèmes oligarchiques, nous nous devons chaque jour être à la recherche d'une meilleure représentativité de la société. Et ce qui est vrai pour les milieux défavorisés, l'est aussi pour les personnes en situation de handicap.

### **Que fait Euromed sur cette problématique ?**

Si personne ne peut nier que la diversité est une richesse, travailler avec des gens qui parlent la même langue que moi, qui ont les mêmes loisirs, les mêmes codes sociaux c'est, au moins en apparence, beaucoup plus simple. Gérer la diversité reste beaucoup plus complexe. Une des conséquences c'est qu'en France, les écoles ne sont pas meilleures que les entreprises ou la société civile pour intégrer cette diversité et il est excessivement difficile d'atteindre les 6% de personnes en situation de handicap dans les équipes.

A Euromed, nous travaillons sur deux axes majeurs dans notre politique handicap :

- Intégrer des personnes invalides dans les cursus conventionnels, du type du programme « Grande école ». Mais là, outre l'aménagement des cursus lorsque l'on reçoit de trop rares candidatures, il faut que nous œuvrions sur le long terme. De la même façon que nous travaillons sur le programme « Une grande école pourquoi pas moi ? » en accompagnant les populations des milieux défavorisés, nous allons lancer un programme pour sensibiliser et accompagner les plus jeunes dans les lycées, les collèges, les centres spécialisés, pour que le handicap ne soit plus un frein dans les études. Et encore une fois, nous ne verrons les premiers résultats que dans 5 ou 6 ans.

- L'autre axe, qui est une croyance, c'est que si on veut enfin passer au-dessus des 2,6% de handicapés dans les entreprises, on doit passer de l'artisanat à l'industrie dans la formation. Comme nous savons que la majorité des personnes en situation de handicap en poste, le sont à des fonctions à bas niveau de qualification nous avons donc fait le pari de cibler ces personnes déjà en activité pour leur permettre d'accéder à des postes de middle management. L'idée étant à la fois de permettre l'ascenseur social dans l'entreprise pour une population souvent mise à l'écart, et aussi, de créer une sorte d'appel d'air, les personnes montant en statut laissant la place à d'autres personnes invalides pouvant les remplacer.

Ce qui est clair, c'est qu'Euromed Management a décidé de s'engager sur le handicap il y a quelques années. Cette formation lancée marque aujourd'hui une étape importante dans notre déploiement. Bienvenue dans la nouvelle promotion du PMG.

### **Pourquoi Euromed Management s'est-elle lancée dans ce projet d'adaptation du PMG à un public de non-voyants ?**

J'évoquerais d'abord une expérience personnelle qui a été un vrai déclencheur : mi-2009, les étudiants de l'école, toujours très investis dans des activités liées aux questions sociétales, avaient organisé sur notre campus de Marseille un « dîner dans le Noir » en partenariat avec Ethik Investment. J'y suis allée en famille et ce fut un moment extraordinaire. Les serveurs non-voyants se mouvaient avec aisance dans la salle alors que nous, nous tâtonnions maladroitement... Une

sacrée prise de conscience et une vraie leçon de vie ! Nous avons longuement parlé avec l'un d'eux, qui poursuivait ses études en surmontant son handicap de manière impressionnante... Du coup, quand l'équipe d'Ethik Management est revenue nous solliciter pour ouvrir nos formations à ce public, nous avons été immédiatement réceptifs : c'était le moyen d'innover et d'aller plus loin, via la Formation continue, dans l'engagement de l'école en matière de RSE. Nous avons donc analysé la faisabilité de l'opération, actionné nos réseaux Entreprises... le projet était né !

### **Quel est l'intérêt du PMG pour un public de non-voyants ?**

Nous avons choisi le PMG parmi tous nos programmes diplômants en formation continue car c'est celui qui présente le plus de potentiel et d'ouverture : il est accessible à toute personne ayant une expérience d'entreprise, et titulaire d'un bac à bac + 2. A temps partiel, pluridisciplinaire, il aborde de façon concrète tous les domaines de la gestion et du management et apporte les savoir-faire et savoir-être nécessaires à des fonctions d'encadrement dans tout type de secteur ou d'entreprise. Diplôme de niveau II (équivalent bac + 4) reconnu par l'Etat, il permet aussi de poursuivre sa formation vers un niveau Master : c'est donc un vrai tremplin à tous points de vue.

### **Quel type d'adaptation allez-vous mettre en œuvre pour rendre le Programme de Management Général (PMG) accessible aux non-voyants ?**

Tout d'abord, il faut souligner que ces adaptations sont le fruit d'un vrai travail d'équipe impliquant professeurs et personnel administratif, qui tous ont été enthousiasmés par le projet... tout en ayant conscience des difficultés à traiter. Grâce à Cynthia, notre étudiante non-voyante « Pilote », nous avons identifié et mis en œuvre les adaptations nécessaires : les professeurs ont sélectionné les documents prioritaires à traduire en Braille ; ils seront formés par Ethik Management aux spécificités de la pédagogie pour non-voyants ; un diagnostic de nos locaux a été réalisé par Ethik qui nous conseille sur les aménagements nécessaires à l'accueil de ce public (y compris de leurs chiens-guides) ; nous allons sensibiliser les autres participants 'valides' à l'intégration de collaborateurs handicapés... bref, une expérience innovante, un beau défi et une vraie aventure humaine : c'est tout l'esprit Euromed !

## **MISSION HANDICAP NATIONALE DE CAPGEMINI ET SOGETI**



« Depuis 1995, la politique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap se trouve au cœur des engagements sociaux de Capgemini et de Sogeti. En parrainant le Programme de Management Général (PMG) adapté à des étudiants non-voyants, Capgemini et Sogeti concourent à l'égalité des chances en finançant une préformation de remise à niveau pour des étudiants handicapés, leur permettant ensuite de suivre une formation diplômante et d'accéder à des métiers requérant un haut niveau de qualification. Nous sommes ainsi très heureux de soutenir ce projet innovant ».

**PHILIPPE CARMONA,**



**CHARGÉ D'ETUDES ET DE DÉVELOPPEMENT À LA DÉLÉGATION RÉGIONALE AGEFIPH PACA ET CORSE**



« Favoriser l'accès à la formation et améliorer le niveau de qualification, sont des missions confiées à l'AGEFIPH pour ouvrir l'emploi aux personnes handicapées. Le PMG proposé par Euromed Management en association avec Ethik Management répond à cet objectif ; c'est donc logiquement que l'Agefiph PACA Corse s'est associée à ce programme en finançant la transcription de l'ensemble des supports pédagogiques afin de les rendre accessibles aux personnes malvoyantes. »

# CONTACTS

## ACTIVITÉS B TO B ET CORPORATE DU GROUPE ETHIK INVESTMENT, LE CONSEIL, LA FORMATION OU L'ÉVÉNEMENTIEL

**Celine Djezvedjian**

*(Responsable des Relations Entreprises et Collectivités)*

06 11 30 21 10 - [celine@danslenoir.com](mailto:celine@danslenoir.com)

Site Internet Grand Public : [www.danslenoir.com](http://www.danslenoir.com)

Site Internet B to B : [www.ethik-investment.fr](http://www.ethik-investment.fr)

## RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES À EUROMED MANAGEMENT :

**Jean-Christophe Carteron**

*(Directeur)*

06 03 34 34 73 - [Jean-Christophe.Carteron@euromed-management.com](mailto:Jean-Christophe.Carteron@euromed-management.com)

## PROGRAMME DIRIGEANTS ET MANAGERS À EUROMED MANAGEMENT :

**Françoise Lassalle Cottin**

*(Directrice)*

04 91 82 79 81 - [Francoise.Lassalle-Cottin@euromed-management.com](mailto:Francoise.Lassalle-Cottin@euromed-management.com)

Site Internet d'Euromed Management : [www.euromed-marseille.com](http://www.euromed-marseille.com)

