

# Thales mise sur vos compétences!

## Trouvez un stage, une formation en alternance, un emploi

Vous souhaitez déposer votre dossier de candidature chez Thales et suivre l'actualité du Groupe dans le domaine de l'emploi:

contactez Mission Insertion au **01 57 77 84 89**

ou par mail à [mission.insertion@thalesgroup.com](mailto:mission.insertion@thalesgroup.com)

## Thales propose des stages et recrute dans :

- R&D logiciel, matériel et ingénierie système
- Production, qualité
- Finance, achats, marketing et ventes, stratégie
- Management des propositions



## Pour en savoir plus...

Sur le groupe Thales  
consultez les sites :

[www.thalesgroup.com](http://www.thalesgroup.com)

[www.jobs.thalesgroup.com](http://www.jobs.thalesgroup.com)

Sur vos droits consultez les sites :

[www.handicap.gouv.fr](http://www.handicap.gouv.fr)

[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

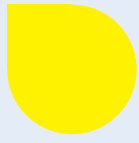
[www.vosdroits.service-public.fr](http://www.vosdroits.service-public.fr)



Site : [www.thalesgroup.com](http://www.thalesgroup.com)

Forum Opportunités : [forum.opportunités@thalesgroup.com](mailto:forum.opportunités@thalesgroup.com)

Vous pouvez trouver nos offres sur le site recrutement [www.jobs.thalesgroup.com](http://www.jobs.thalesgroup.com)



Les dossiers  
thématiques

THALES



# Bienvenue dans une entreprise handi-accueillante

[www.jobs.thalesgroup.com](http://www.jobs.thalesgroup.com)

# Thales s'engage pour l'égalité des droits et des chances

Thales a depuis longtemps exprimé sa volonté d'être une entreprise socialement responsable. L'égalité des chances est une composante clé de sa politique Ressources Humaines. L'emploi des personnes handicapées fait donc écho aux valeurs profondes du Groupe, et Thales s'est engagé dans cette voie depuis des années.

Dans notre Groupe, les collaborateurs sont notre principale ressource. Leur créativité, leur engagement, leur expertise représentent un atout décisif pour l'avenir du Groupe. Aussi, nous nous attachons à donner à chacun les moyens les plus adaptés pour intégrer l'entreprise et se développer, afin que des mots comme « entreprendre », « innover », « travailler en équipe » ou « partager » s'appliquent à tous.

Au fil des années, Thales a pris conscience de la nécessité de porter une attention soutenue à la formation, afin qu'elle soit la plus adaptée possible aux compétences recherchées sur le marché du travail. Par ailleurs, l'accord Groupe signé avec les partenaires sociaux en faveur de l'insertion des personnes handicapées permet de rassembler des collaborateurs autour de projets technologiques, où chacun met à disposition son savoir-faire, pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à la formation et à l'emploi.

Il s'agit donc bien de dépasser le handicap, parce que cet engagement, ces expertises et ces actions dont nous avons besoin pour relever les challenges économiques et technologiques sont en chacun de nous, sans distinction.

# Des partenariats pour réussir ensemble

Thales noue des partenariats avec tous les acteurs du monde du handicap, car une intégration réussie est l'affaire de tous.

## Institutions publiques

- Ministère de la Santé,
- Ministère du Travail et de la Solidarité...

## Structures de formation

- Écoles,
- Universités,
- Centres de Reclassement Professionnel (CRP),
- CFA...

## Entreprises

Les partenariats interentreprises permettent les échanges de bonnes pratiques. Thales propose par exemple, en partenariat avec l'AFNOR et en groupe multi-entreprises, l'élaboration d'une norme « Entreprise Handi-Accueillante » pour favoriser l'accès à l'emploi.

**Chez Thales, les salariés investis auprès d'associations en relation avec le handicap peuvent bénéficier de deux jours de disponibilité par an pour agir.**

## Mission Insertion

**→ SON ACTION A ÉTÉ RÉCOMPENSÉE PAR LE MEDEF EN JUIN 2005 PAR LE PRIX DE L'INSERTION EN FAVEUR DES JEUNES HANDICAPÉS.**

Depuis 2001, Mission Insertion est l'entité spécifiquement dédiée à l'emploi des personnes handicapées. Rattachée à la Direction des Ressources Humaines, elle accompagne la mise en œuvre de l'accord Groupe. Interlocuteur privilégié des salariés, des candidats, des écoles et des associations, sa mission est de favoriser au sein de l'entreprise l'accueil, l'insertion et l'accompagnement des personnes handicapées, en étroite collaboration avec les référents Handicap, les RRH et les acteurs médico-sociaux.

## Réseau associatif

Pour être en contact avec la réalité, Thales s'est rapproché des associations, qui possèdent une bonne connaissance du terrain et sont au plus près des personnes concernées.

# Thales, entreprise citoyenne

Depuis 1992, le Groupe est sensible à l'emploi des personnes handicapées. Voilà presque vingt ans, Thales signait son premier accord. Aujourd'hui, les organisations ont changé. Avec l'évolution des métiers, on sait que la formation est la clé de l'intégration dans l'emploi.

En signant l'accord Groupe 2008-2011, Thales reste pro-actif et s'engage dans l'accompagnement dans l'emploi de deux publics distincts : des étudiants en école ou université, et des personnes en reclassement professionnel.

## FOCUS

**6<sup>e</sup>** accord Groupe (2008-2011) en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, signé le 17 octobre 2007

**1** service dédié au sein de la DRH depuis 2001 : **Mission Insertion**

**41** correspondants **RH-Handicap** en France



## ANTICIPER POUR APPORTER LES MEILLEURES RÉPONSES

### 1992-2000

**Précurseur dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées,** Thales s'engage avec la signature d'un premier accord entreprise sur l'emploi et le handicap. C'est le début d'une politique concertée et de plans d'actions, où des femmes et des hommes se mobilisent pour décliner cette politique. Thales choisit en effet de mettre sa capacité technologique au service de projets spécifiquement étudiés pour favoriser l'accès à la formation ou à l'emploi des jeunes handicapés. La question du handicap progresse, celle de la sensibilisation des salariés aussi !

### 2001-2003

**Une nouvelle étape,** qui marque la mise en place de Mission Insertion, structure dédiée à la mise en œuvre de l'accord. Quatre projets technologiques aboutissent dans le cadre de l'axe « Innovation technologique ».

### 2004-2007

**Pour la première fois, un accord au niveau Groupe est signé. Dans le même temps est votée en 2005 la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.** Thales signe ses premiers partenariats avec les grandes écoles et universités ; le Groupe valorise l'apprentissage dans le cadre de la loi Borloo ; et participe régulièrement aux forums Écoles.

### 2008-2011

**Un accord Groupe signé à l'unanimité** pour la période 2008-2011, qui permet de poursuivre et d'approfondir la politique engagée depuis 1992 en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. La formation est le cœur du sujet.



# Thales accompagne les étudiants et les personnes en reconversion

Si l'accord Groupe 2008-2011 met l'accent sur l'accompagnement professionnel des personnes handicapées, l'objectif de Thales est aussi de permettre l'adéquation entre les profils des candidats et les postes offerts par le Groupe. Les actions mises en œuvre doivent permettre d'anticiper les offres d'emploi afin de faciliter la qualification de ce public.



## Françoise, Spécialiste recrutement et mobilité sur le site de Colombes, Correspondante Handicap

«*Alors que j'étais Responsable Ressources Humaines sur le site de Massy, la DRH de Thales Communication France m'a proposé de prendre en charge l'application de l'accord Groupe 2004-2007 sur le handicap : mon métier (le recrutement) et ma formation (en psychologie du travail) constituaient deux atouts pour assurer cette mission transverse. Je suis donc devenue Référente Handicap pour TCF. Depuis deux ans, j'ai entrepris des actions de communication et de sensibilisation sur le handicap pour le management et les collaborateurs. Ma mission s'articule autour de deux axes essentiels de l'accord :*

- *l'axe emploi : je diffuse des offres d'emploi et de stages sur un site dédié (<http://www.hanploi.com>), et mes exigences sont les mêmes que pour n'importe quel recrutement. En partenariat avec les autres RRH, je rencontre les candidats, les positionne sur les postes, les présente aux opérationnels. Plus en amont, je noue des contacts avec les CRP en mettant en place des journées de simulation d'entretiens, afin de rencontrer des stagiaires, et de présenter Thales, ses métiers, les formations recherchées et l'accord Groupe.*
- *l'axe communication – sensibilisation : mon rôle, au sein des Commissions Handicap ou des CE, est de présenter le suivi des projets, de faire connaître les résultats, de poursuivre les actions à réaliser. Une newsletter, par exemple, permet de relater la visite de Thales par six élèves de CRP : une visite semblable en tout point à celle des élèves d'écoles d'ingénieurs. Par ailleurs, lors de la Semaine Nationale du Handicap, Massy a accueilli les élèves d'un CRP pour découvrir le métier d'assistante. Comme vous le voyez, les actions sont nombreuses, et nous ne manquons pas une occasion de parler de ce sujet ! »*

# vers et dans l'emploi

## reconversion professionnelle

### Rencontrer les étudiants

Une bonne connaissance du monde du travail le plus tôt possible facilite l'intégration en entreprise. C'est pourquoi Thales veut favoriser l'accueil de stagiaires et développer des contrats d'alternance, en renforçant ses partenariats avec les écoles, universités et CFA. Le Groupe met donc en œuvre diverses actions :

- **Le parrainage d'étudiants** : l'étudiant est accompagné par un binôme de tuteurs (RRH et opérationnel) qui le conseille et le suit tout au long de son parcours. Des stages lui sont proposés au sein du Groupe.
- **Des actions d'information** dans les grandes écoles, universités, centres de formation spécialisés, sur l'engagement et les actions de Thales en faveur du handicap, et en vue de rencontrer les candidats.
- **L'accueil d'élèves ou de formateurs** d'établissements spécialisés, visites pédagogiques, visibilité sur les sites dédiés au recrutement, et toutes autres formules visant à faciliter l'emploi par une meilleure connaissance de l'entreprise.
- **La conclusion de conventions** avec des organismes de formation (ex : convention FAGERH, CRP) et le rapprochement avec des associations qui accompagnent les étudiants dans leurs études.

### Accompagner le public handicapé en reconversion professionnelle

Thales veut développer et renforcer des partenariats pédagogiques en direction des Centres de Reclassement Professionnel (CRP), dont le niveau de qualification doit encore progresser pour correspondre aux compétences recherchées. Son action revêt plusieurs formes :

- **Visite des sites Thales**
- **Stages en entreprise** en vérifiant l'adéquation entre les activités de formation et le contenu du stage. Mission Insertion propose également des simulations d'entretiens en collaboration avec les RH et les opérationnels.
- **Participation d'un professionnel de Thales au jury de validation des diplômes** des CRP.
- **Enseignement ponctuel donné par des professionnels de Thales** sur des thèmes techniques ou plus généraux, comme l'organisation de l'entreprise par exemple.

## Leslie, Responsable Emploi-Mobilité sur le site de Valence

“ Nous avons été amenés à mettre en place sur le site de Valence une équipe de tuteurs-référents pour accompagner les personnes handicapées du site. L'objectif: aider les collaborateurs du site et faciliter l'intégration de nouveaux embauchés (CDI, stagiaires, alternants...). En 2003, dix personnes ont répondu à notre appel au volontariat. Durant trois jours, les futurs tuteurs ont suivi une formation dispensée par un cabinet conseil en RH: rappel de la loi, échanges sur la représentation du handicap, approche psychologique, mises en situations, témoignage d'une personne handicapée... Les sujets abordés ont surtout tourné autour de l'aspect humain: comment réagir face au handicap? Quelle aide apporter sans gêner la personne? etc. Le tuteur-référent a un rôle de médiateur et d'accompagnateur. L'attribution d'un tuteur-référent n'est pas imposée, mais chaque personne reconnue « travailleur handicapé » à Thales Avionics Valence peut bénéficier de cet accompagnement. Et parce que cette mission se construit dans l'échange, les tuteurs se sont retrouvés pendant une journée de formation en 2007 pour faire un point sur la nouvelle loi et partager leurs expériences. ”

## Faciliter l'intégration sur le lieu de travail

Pour accompagner les personnes handicapées dans leur nouveau poste, Mission Insertion veille, avec les correspondants Handicap, à :

- **Sensibiliser les managers :** des journées d'information et de sensibilisation ont lieu régulièrement dans les établissements du Groupe.
- **Adapter l'environnement de travail :** aménagement du poste de travail, accessibilité des locaux, transports.
- **Proposer un accompagnement supplémentaire** lors du parcours professionnel pour faciliter la prise de poste et l'insertion dans l'équipe.

## LE SAVIEZ-VOUS ?

### Thales encourage les collaborations avec les secteurs protégés

Depuis 1991, Thales s'engage à favoriser chaque fois que possible le recours à des entreprises adaptées (EA et ESAT...) pour certains travaux de sous-traitance : ces collaborations doivent permettre aux personnes handicapées employées dans les secteurs protégés d'acquérir des compétences professionnelles reconnues, et de s'insérer plus facilement en milieu ordinaire de travail. Afin d'inciter les services Achats à se tourner vers ces fournisseurs et de développer ces relations de travail, Thales mettra à leur disposition un référentiel des entreprises en secteur protégé organisé par prestations. De quoi opter pour les collaborations les plus adaptés.

# Thales met sa technologie au service du handicap



Le manque d'aides techniques pour compenser le handicap constitue une barrière pour l'accès à la formation et à l'emploi: face à ce constat, Thales décide de mettre sa capacité technologique au service de projets innovants visant à faciliter l'accès au savoir et à l'emploi des personnes handicapées. En cela, le Groupe est précurseur par rapport à la loi de 2005 qui donne des contraintes d'accessibilité physique et numérique; et surtout, il découvre que c'est un formidable outil fédérateur et de sensibilisation.

Aujourd'hui, Thales veut continuer à utiliser sa force d'innovation dans la haute technologie pour développer des réalisations concrètes. Il s'agit non seulement de poursuivre les projets arrivés aujourd'hui à maturité, mais aussi d'initier de nouveaux projets toujours plus mobilisateurs.



## Pierre, Assistant social du travail sur le site du Haillan, Correspondant Handicap

*“ En tant que correspondant Handicap pour la division Aéronautique, je suis le projet TADEO, en phase d'expérimentation sur le site du Haillan. Thales, à l'initiative de ce système, participe à son développement avec 15 autres entreprises. Objectif: permettre aux collaborateurs sourds et malentendants d'exercer leur métier en toute autonomie, en leur donnant la possibilité d'échanger avec les autres collaborateurs dans des conditions « ordinaires ».*

*Durant la phase expérimentale, trois techniciens sourds du Haillan ont reçu chacun une TADEO BOX, consistant en un ordinateur portable équipé d'une connexion internet, de deux webcams et d'un micro. Son principe: un interprète du Centre Relais Entreprise TADEO, connecté avec le collaborateur sourd via la TADEO BOX, entend les échanges de la réunion et les traduit en langue des signes. Le collaborateur malentendant peut intervenir à tout moment en langue des signes, et l'interprète se charge de transmettre – oralement ou par sous-titrage – ses propos aux autres collaborateurs.*

*Livré en janvier et opérationnel mi-février, le système TADEO, interactif, ludique et facile d'accès, est un succès général. Les trois collaborateurs qui l'ont expérimenté peuvent communiquer par téléphone, assister et participer aux différentes réunions, et accéder à toutes les formations. Autant de progrès qui facilitent le recrutement, le développement des compétences et l'évolution professionnelle. Un succès qui suscite une envie: celle d'augmenter, lors du développement global du produit, prévu pour l'été, la disponibilité du service d'interprétariat! ”*

## Nouvelles innovations technologiques

Thales pratique une veille en matière de technologie et d'identification des besoins liés à l'insertion des personnes handicapées et met en place de nouvelles innovations :

- Le projet **Orthèse Exosquelétique** est destiné aux personnes souffrant de déficience motrice des membres supérieurs. L'objectif est de concevoir un système physique de compensation permettant de restaurer certaines mobilités de l'épaule et du coude en se basant sur un modèle du comportement biomécanique du membre supérieur.
- Le projet **T@DEO**, mené en partenariat avec l'AGEFIPH, les associations de personnes sourdes et déficientes auditives, ainsi que différentes entreprises, veut créer un service global d'accessibilité pour les personnes déficientes auditives.
- Thales se mobilise face aux **troubles de l'apprentissage**. Objectif: sensibiliser les collaborateurs, mais aussi se rapprocher de l'Éducation nationale en facilitant l'insertion d'enfants souffrant de troubles envahissants du développement.

Ces projets mobilisateurs permettent de sensibiliser tous les salariés en présentant des réalisations concrètes en faveur du handicap à partir des technologies Thales.

## Des applications opérationnelles... et plébiscitées

Aujourd'hui, plusieurs applications ont déjà vu le jour, sont reconnues, opérationnelles, et même plébiscitées par les enseignants, comme c'est le cas pour **PortaNum**, logiciel d'aide à la vision de loin, qui permet à des personnes malvoyantes de suivre un cours ou une conférence à l'aide d'une caméra reliée directement à leur ordinateur portable : l'étudiant déplace, agrandit et adapte l'image à volonté pour un plus grand confort. Déployé depuis trois ans, PortaNum se révèle concluant, et une solution en wifi, est opérationnelle.

Autre succès des ingénieurs de Thales, le dispositif **Handi-aérosurveillance**, reconnu aujourd'hui par la Direction Générale de l'Aviation Civile, et qui permet, grâce à une adaptation spécifique, à des pilotes handicapés de surveiller les massifs forestiers et de prévenir les risques d'incendie. L'arrêté ministériel de 2003 autorise pour la première fois en France les personnes handicapées à accéder à la licence de pilote professionnel.

### Anne, Juriste en propriété intellectuelle, salariée depuis 12 ans chez Thales

*“ Quand vers 4 ans, ma fille a commencé à montrer de sérieuses difficultés d'apprentissage à l'école cumulées à des difficultés de langage, nous avons, sur les conseils de l'enseignante et de l'orthophoniste, entamé des démarches auprès d'un hôpital afin de faire diagnostiquer son handicap. Les tests et procédures ont pris un an : je sais aujourd'hui que ma fille souffre de dyspraxie, une affection neurologique qui la gêne dans les gestes de motricité fine, accompagnée de troubles neurovisuels. La stimulation du cerveau par une rééducation diversifiée reste pour l'instant la seule voie de progrès. J'ai eu l'occasion de partager ce que je vivais avec Mission Insertion, qui m'a aidée dans mes démarches et guidée pour les procédures à suivre.*

*Depuis peu, Thales a en effet signé un accord qui prend en compte le handicap dans les familles de ses salariés. Concrètement, j'ai pu aménager mon temps de travail, et chaque mercredi, je peux accompagner ma fille à sa rééducation neurovisuelle à la Fondation Rotschild. En fait, cet accord fonctionne sur l'échange : Thales m'aide en me déchargeant de certaines recherches très lourdes. En échange, je me sens plus disponible et efficace dans mon travail. Actuellement ma fille suit un système scolaire normal ; nous avons toutefois fait la demande d'une aide individualisée pour la soutenir pendant la classe. ”*

## L'ACTION EN +

Aujourd'hui, Thales prend en compte le contexte familial de ses salariés : ainsi, les salariés parents d'un enfant handicapé pourront bénéficier de solutions d'aménagements d'horaires ou d'organisation du travail, ainsi que d'une aide financière dans le cadre de son parcours de formation.