

Mission Handicap

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en
management et en techniques de vente

www.com-hom.com

LMDES : nous sommes des handi-Capables !



Septembre 2012 : visite de [LMDES](#), entreprise adaptée, accompagnement concret sur le terrain du handicap.

Deux termes m'ont amené à prendre contact avec [Alain Thomas](#), président bénévole de LMDES et correspondant diversité handicap ERDF et GRDF :

« la différence est synonyme de richesse »
« LMDES est une Entreprise Adaptée d'Handi-Capables ».

Une des meilleures journées de 2012 qui m'a permis de faire grandir ma vision du handicap et de découvrir une entreprise où la satisfaction des collaborateurs est rayonnante.

J'ai donc rencontré :

- Alain Thomas, à l'origine de la création de LMDES
- Xavier Munoz, Chef d'agence LMDES Sassenage
- Une équipe d'Handi-Capables au travail : Mr Chatifov, Mr Bauza, Mme Bourgeat et Mr Hernandez

MV - Quelle est l'origine de LMDES ?

AT – J'étais entraîneur de rugby à St Jean en Royans. Un jour, lors d'un match, un jeune s'est cassé les cervicales et s'est retrouvé tétraplégique. Les valeurs de solidarité du rugby se sont exprimées et une structure s'est créée pour accompagner l'intégration de ce jeune dans le monde du travail, ainsi que 5 autres jeunes du quartier.

Aujourd'hui LMDES, est une entreprise de 50 personnes, dont 80% sont des Handi-Capables.

MV – Handi-Capables. Quelle est l'origine de ce mot ?

AT – Ce terme provient d'un collaborateur lors d'une journée porte ouverte que nous avons organisée. Il avait dit « nous, on est tous cassés mais nous sommes plus forts car nous sommes des Handi-Capables »

Le handicap rend en effet ces personnes d'une incroyable capacité d'adaptation.

Si vous venez à vous casser le bras, tout va mal pour vous. Mais vous savez que ce n'est que passager.

Vous allez donc vous faire aider. Nos collaborateurs ont tous du s'adapter car pour eux la situation est permanente. Cela leur a procuré cette capacité d'adaptation et de grandes valeurs humaines.

MV – Quel est le métier de LMDES ?

XM – Nous sous-traitons ou mettons à disposition du personnel en détachement pour :

- De la gestion administrative, mise à dispo, numérisation.
- Du travail à façon : assemblage, collage, montage etc...
- Du mailing, routage, colisage, envoi en nombre.
- De la logistique, stockage, conditionnement
- De la communication, création graphique, communication par l'objet, signalétique

AT – Nous travaillons pour étendre le panel de nos prestations

- Conférences en entreprise avec Vincent Boury, médaille d'or aux JO paralympiques à pékin, d'argent à Londres
- Ingénierie organisationnelle (5S, Kaizen,...) et adaptation des postes de travail

XM – LMDES est une entreprise pour laquelle la qualité de la production est essentielle pour répondre aux besoins des clients. C'est notre qualité de service qui nous permet d'être économiquement performant ; une économie qui nous permet par la suite de créer du social.

MV – LMDES réalise donc des recrutements ? Comment « sélectionner » par rapport aux handicaps ?

AT – Comme toute entreprise qui embauche, nous regardons ce que la personne sait faire (les compétences), ce qu'elle aime faire (ses préférences) et les écarts par rapport à nos façons de faire. Dans cette dernière partie, il y a bien sûr les types de travaux à réaliser mais également les valeurs d'entreprise axées sur le travail en équipe (Le NOUS), l'autonomie et l'adaptabilité.

XM – les qualités relationnelles de la personne sont essentielles chez LMDES. Nous travaillons sur le principe « si tu es bien, je suis bien- » C'est la réciprocité qui amène la qualité de la prestation citée ci-dessus.

AT- L'embauche suit un processus bien cadré :

- Parcours d'évaluation : travail de 15 jours à la fin desquels
 - Nous recueillons le débriefing de la personne
 - Nous évaluons ses compétences : adaptation, travail en équipe, autonomie
- Puis CDD de 3 mois avant intégration

La spécificité LMDES réside dans le fait que nous sommes prêts à relever le challenge de toute personne venant nous voir avec un projet.

Il est important aussi de noter que l'adhésion aux valeurs de LMDES est prioritaire vis-à-vis de la performance immédiate.

MV – Excusez-moi ? Mais le handicap dans tout cela ? Vous n'en parlez pas ?

AT – Le handicap, on ne le voit pas chez nous.

Nous embauchons des compétences. La seule chose importante est la compétence de l'homme. Lors de l'embauche la différence du handicap n'est pas en jeu. D'ailleurs, toute embauche de personne en situation de handicap « pour faire plaisir » se traduit par un échec.

XM – Nous regardons les compétences de la personne. Mais il est évident que nous puissions avoir recours à différentes nécessités:

- Celle d'adapter le poste de travail
- Celle d'accompagner la personne dans certaines tâches non réalisable par elle (par exemple monter une échelle pour une personne ayant un problème au niveau des bras... Etc).

Les aides que touchent les entreprises sont là pour répondre à ces nécessités.

AT – La difficulté qu’accompagne LMDES n’est pas le handicap. C’est la difficulté sociale dans laquelle certaines personnes se sont retrouvées. Cette difficulté sociale est le « handicap » qu’accompagne LMDES au quotidien.

MV – Quels sont alors les freins à l’embauche dans les entreprises ?

AT – C’est avant tout un problème de vision du handicap. La vision du handicap aujourd’hui est :

- Fauteuil roulant → bras cassé
- Trisomique → débile profond

C’est donc hyper dur à manager !

Tout d’abord il faut savoir que 85% des handicaps ne se voient pas. Quand vous rentrez chez LMDES, la majorité des personnes a un handicap de vision, surdité, maladie ou psychologique léger.

Deuxièmement, je reviens encore une fois sur la base : l’important est la compétence de la personne. Apprenons à mettre les bonnes personnes aux bonnes places. Nous avons par exemple des personnes qui ont des difficultés par rapport à l’arithmétique mais qui sont des contrôleurs qualité de très haut niveau.

XM – Le travailleur handicapé est une véritable force dans les équipes. Il porte une volonté hors du commun à venir travailler car il connaît la valeur du travail. Il est aussi porteur de solidarité dans les équipes. Le plus dur réside dans la prise de décision. Pour cela il faut changer la vision du Handicap.

Les anglais ont été excellents sur la médiatisation des jeux paralympiques. On espère que la communication ne va pas s’arrêter là !

Et puis ensuite, c’est le terrain qui parle. Prenez la décision !

AT – Les grands groupes ont fait un travail important pour changer cette vision avec des accords d’entreprise et un réseau RH impliqué. Il reste un travail terrain pour faire évoluer la vision de l’encadrement de proximité pour franchir le pas. On peut juste regretter que quand le quota est atteint, dans de nombreux cas, la démarche s’arrête. C’est dommage compte tenu [du nombre de personnes ayant une reconnaissance de handicap en France](#).

Par contre, un gros travail reste à faire avec les cabinets de recrutement qui ont tendance, sans le dire, à encore écarter sur le critère handicap avant de valider les compétences.

XM – Et vous, Marc, personnellement quand est-ce que vous vous êtes penché sur la question du handicap ?

MV - La question étant très personnelle, la réponse n’est pas dans cet article. Merci Xavier de m’avoir démontré par cette question que l’on se penche sur la question souvent suite à un événement personnel ou familial. Alors, n’attendez pas pour faire le pas ...

Alain a également souligné le gros travail réalisé par Grenoble pour l’accueil des handicapés. Pensez pour la pleine utilisation des installations à ranger vos poubelles et garer vos voitures.

Suite à cet entretien, je suis allé discuter avec les collaborateurs de LMDES.

Je leur ai demandé quels étaient les plus de LMDES : unanimité sur la qualité des relations humaines

Je leur ai demandé quels étaient leurs attentes vis-à-vis de LMDES : tous ont répondu sur des points permettant d’améliorer la qualité du travail.

Je suis ressorti boosté de la richesse de cette équipe. Handicapés oui ; handi-capables absolument ; groupe coopérant : surdoués ?

Cette cohésion provient-elle uniquement des différences ? Je crois que l’investissement des dirigeants, en dit claire sur leurs missions. Objectifs, valeurs et règles de vie, sont aussi une pierre essentielle à cette réussite.

Contactez-les pour leur confier vos travaux :

- Grenoble : 04 76 46 47 29, grenoble@lmdes.fr
- Valence : 04 75 83 93 18, valence@lmdes.fr
- St Jean en Royans : 04 75 48 37 73, lmdes@lmdes.fr

Pour aller plus loin :

[Ce que dit la loi sur le handicap](#)

A propos de LMDES :

LMDES :



3 sites
 Saint Jean en Royans
 Saint Marcel les Valence
 Sassenage

50 handi-capables

Lien site

www.lmdes.com

Lien plaquette

https://www.dropbox.com/s/mxvwpmjihqjyip/LMDES_plaquette.pdf

À propos d'Alain Thomas :

La famille, le mot qui guide la vie d'Alain Thomas.



Alain Thomas

[LMDES](#)



La sienne, bien sûr, qu'il a bâtie au pied des fières falaises du Vercors, ce Vercors résistant dont il porte si bien les valeurs d'honneur et de solidarité.

Celle du rugby encore : demi-de-mêlée du FCG de 77 à 84 puis entraîneur. Insaisissable feu-follet, dynamiteur de défenses, mais plus encore, homme au service du collectif.

Mais aussi celle du groupe EDF, où Alain a su faire vivre les valeurs de service public.

Celle du handicap enfin, où il s'investit à fond, avec toute sa flamme, depuis près de quinze ans.

« Correspondant Diversité à ERDF Alpes, je suis chargé de l'insertion et du suivi des personnes porteuses de handicap. Le handicap, j'y ai été personnellement confronté pour la première fois en 1997. Alors entraîneur de rugby, un de mes jeunes joueurs, Etienne, s'est blessé sur le terrain et est devenu tétraplégique.

On a voulu se battre contre ce coup du sort : avec une dizaine d'anciens rugbyemen, nous avons créé LMDES (Le Match d'Etienne Services), une Entreprise Adaptée composée à 80% de handicapés, mais que j'appelle moi des Handi Capables, tant je sais le potentiel qu'ils ont en eux.

Depuis 2004 avec mon équipe nous avons créé 50 emplois dont 43 Handi Capables.

A ERDF ou à la présidence de LMDES, ma mission est la même : changer l'image du handicap.

Mon vœu le plus cher, c'est que les valeurs de solidarité et d'entraide, chères au rugby, se retrouvent dans la société. »

1979 : Montée en 1er division avec le FCG
1980 : Mariage avec Pascale ; entre à EDF comme comptable
1982 : Champion de France FSGT inter-entreprises et EDF de rugby
1987 : Naissance de Marine
1991 : Naissance Charline
1999 : Président de l'association LMDES
2003 : Création de l'Entreprise Adaptée LMDES
2011 : Naissance LOU petite fille
2012 : Naissance Alec petit fils
2012 : Porte la flamme olympique des Jeux de Londres 2012
2012 : Correspondant Diversité à ERDF Alpes.

A propos de Xavier Munoz :



Xavier Munoz
[LMDES](#)

En temps que Technicien Supérieur en microtechnique et titulaire d'un BTS d'économie, j'ai évolué en début de carrière, en apprenant des différents procédés de production : en chimie et en mécano-soudé, tout en devenant chef d'atelier à 25 ans, de 30 personnes dans la conception de structures métalliques pour salle blanche.

En 2003 j'ai rejoint une association d'handicap psychique pour les aider à créer des équipes pour le détachement sur des sites industriels, dans le bassin Grenoblois.

En 2007 j'ai choisis une démarche commerciale dans un établissement public médico-social pour apporter une stabilité d'activité en fonction de l'handicap lourd et du savoir des moniteurs en interne.

En mai 2010 j'ai intégré LMDES pour créer l'agence de Sassenage, avec une expérience de 22 ans d'encadrement et de production industriel dont 10 ans dans le monde de l'handicap.



L'échange entre les hommes étant mon leitmotiv, a pris son sens, lors d'une rencontre avec Alain Thomas, pour participer à l'aventure de LMDES et d'apporter mon aide à cet édifice. Tout ça avec le soutien d'une famille recomposée de 5 enfants ...

A propos de Marc Vilcot :



Marc VILCOT
[Com-Hom](#)

J'ai créé Com-Hom en 2007 après 17 années enrichissantes de vente et management terrain dans l'industrie.

Ingénieur électrotechnique (INPG 1989), j'ai commencé ma carrière à concevoir des machines électriques. Mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite amené vers des activités commerciales et marketing. En tant que directeur commercial de Cedrat (1997-2007), j'ai animé une équipe de 14 personnes et un réseau de 20 distributeurs. Administrateur de la société et de sa filiale américaine, j'ai pratiqué les aspects stratégiques et opérationnels.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les Hommes, le Management, la Communication et les Méthodes au service des Objectifs.