

## Quelques indicateurs

Sources : Observatoire Régional de l'Emploi des Personnes Handicapées – CRDI Rhône-Alpes et AGEFIPH

### Nombre de demandeurs d'emploi handicapés

19 277 en région Rhône-Alpes soit 8,8% / 3 548 en Isère

### L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées assujettit à une contribution financière versée au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées, les entreprises (d'au moins 20 salariés) qui ne remplissent pas l'obligation d'employer 6% de travailleurs handicapés (Loi du 10 juillet 1987). **En 2010, ces entreprises verront leur contribution à l'Agefiph majorée de 1 500 fois le smic horaire (contre 400 à 600 fois aujourd'hui) pour toute personne handicapée manquante afin d'atteindre le quota de 6%.**

### Les réponses à l'obligation d'emploi dans le secteur privé en 2006

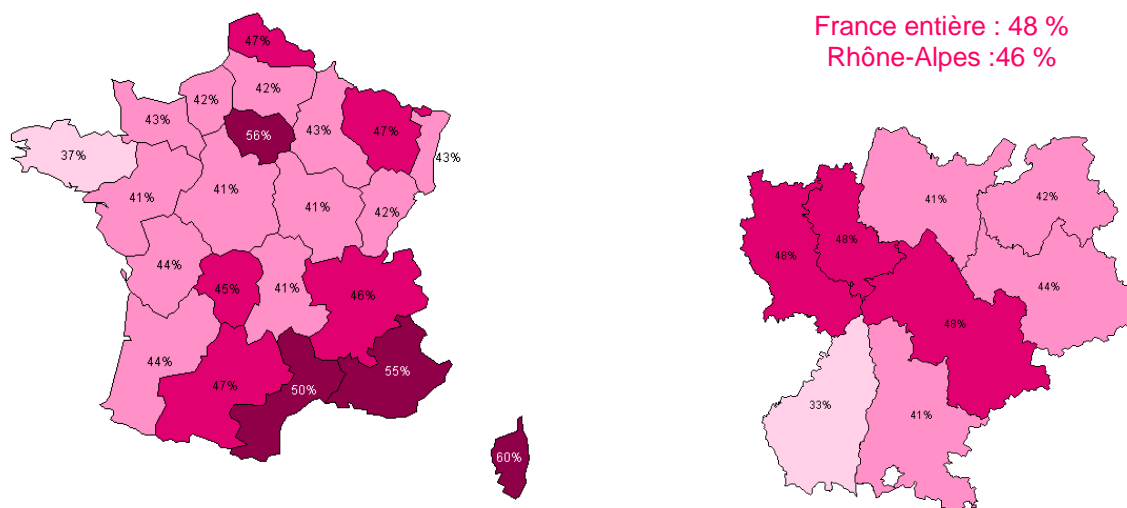
	Isère	Rhône-Alpes
Nbre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi	1 849	9 984
Nbre de bénéficiaires ou d'unités bénéficiaires employés de l'obligation d'emploi	5 092	24 726
Taux d'emploi direct (%) **	3,1	3,0
Taux d'emploi à atteindre (%)	5,4	5,4

Source : DRTEFP Rhône-Alpes

\*\* Nombre de bénéficiaires et/ou d'unités employés rapporté à l'effectif d'assujettissement de la loi de 2005

### Part des établissements contribuant à « quota 0 » en 2008 (en %)\*

\*au sein des établissements contribuant à l'AGEFIPH au titre de l'année 2007 / Source : AGEFIPH, exploitation CRDI Rhône-Alpes



Les établissements à « quota zéro » sont des établissements assujettis à l'obligation d'emploi qui ne réalisent aucune action en faveur de l'emploi des personnes handicapées (ni emploi direct, ni recours à la sous-traitance...)

En 2008, 46 % des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi contribuant à l'AGEFIPH en Rhône-Alpes ne réalisent aucune action pour l'emploi des personnes handicapées contre 48 % au niveau national. Cette part varie dans les départements rhônalpins, de 33 % en Ardèche, à 48 % dans l'Isère, la Loire et le Rhône.

## Insertion : l'Activité des Cap emploi

Le réseau Cap Emploi, financé par l'AGEFIPH, est composé d'organismes de placement spécialisés qui apportent un service de proximité pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi des personnes handicapées.

Une progression des recrutements qui résiste à la conjoncture...

	Janvier-décembre 2008			Evolution N/N-1		
	Rhône-Alpes	Isère	France entière	Rhône-Alpes	Isère	France entière
Nombre de recrutements	6 488	1 314	58 523	13,8	<b>19,0</b>	8,8
% placements durables* (> 12 mois)	46,0	50,0	49,0	↘	↘	↘
% contrats aidés	20,0	19,0	26,0	↘	↘	↘
Nb en/ses concernées par les services réalisés par les Cap emploi	7 688	1 550	67 403	40,9	31,4	36,1

\* > 12 mois

Source : AGEFIPH, exploitation CRDI Rhône-Alpes

**Le Cap emploi du département de l'Isère** et ses 2 antennes ont contribué à **1 314 recrutements de travailleurs handicapés**, tous types de contrats confondus, soit une **augmentation de 19 %** par rapport à l'année 2007, supérieure à la progression régionale (+13,8 %) et nationale (+8,8 %).

La progression des embauches s'est poursuivie dans un contexte de dégradation conjoncturelle marquée notamment par une baisse de la croissance et une augmentation du chômage (depuis mars 2008, le taux de chômage a augmenté de 0,2 point en Isère contre 0,1 au niveau régional). A noter que le département avec 20,3 % du total des recrutements réalisés se situe au deuxième rang des départements de la région, derrière le Rhône (22,1 %).

Par ailleurs, plus de 1 500 entreprises ont bénéficié d'un ou plusieurs services auprès des Cap emploi, soit + 31 %.

**Nombre de placements Cap emploi (CDI et CDD > 3 mois) pour 100 demandeurs d'emploi en situation de handicap (DETH des catégories 1,2 & 3) :**

France entière : 22,3 pour 100 Demandeurs Emploi Travailleurs Handicapés
Rhône-Alpes : 24,6 pour 100 DETH
Isère : 32,0 pour 100 DETH

## Grenoble agit pour faciliter l'accessibilité, l'intégration et la participation des personnes handicapées à la vie citoyenne...



...une action globale pour laquelle la Ville s'emploie à prendre en compte l'intégralité de la chaîne de déplacement dans la cité tout comme l'accès aux équipements, aux logements, à la culture, aux loisirs, aux commerces, à l'information...

### Un travail en coordination avec les commerçants

- aide financière octroyée aux commerçants pour l'engagement de travaux de mise en accessibilité de leurs magasins (FISAC mis en place en 2000, par convention entre l'Etat, la Chambre de commerce, la Chambre des métiers, les Vitrites de Grenoble et la Ville, devenu FAARE, Fonds d'action pour l'accessibilité, la rénovation et l'embellissement),
- modification du règlement de voirie pour favoriser la création de rampes d'accès aux commerces : création d'un « droit d'accessibilité »,
- Les commerces situés sur le parcours de la troisième ligne de tramway ont tous bénéficié de ces aménagements...

COMMERCE ACCESSIBLE GRENOBLE

### Accessibilité des espaces publics, de la voirie, des équipements publics

- 90% des voiries du centre ville aujourd'hui accessibles.
- Les travaux se poursuivent. Programmation 2008 : continuité centre ville, grands axes, création de rampes à l'école maternelle Berriat, sanitaires PMR à l'MJC Capuche, Villeneuve...

### Accès aux logements

- octroi d'une aide financière aux bailleurs sociaux dans le cadre de la rénovation du parc de logements,
- création d'une base de données des logements sociaux accessibles et adaptés,
- prescriptions pour la construction de logements neufs (cahier des charges du logement adapté)...

### Culture, loisirs, sports pour tous

- poursuite de la mise en accessibilité des équipements culturels avec des réalisations exemplaires comme les gares haute et basse du téléphérique,
- développement de l'offre d'animations handi-sportives municipales et associatives : suivi et accompagnement d'activités, amélioration de l'accessibilité physique des équipements, communication et promotion des activités, intégration d'enfants handicapés dans les centres de loisirs, offres culturelles (MC2, Conservatoire Régional, Musée de Grenoble, CCSTI...)...

### Ecoles ouvertes

- près de 300 enfants en situation de handicap inscrits en milieu ordinaire dont une centaine en CLIS (Classes d'Intégration Scolaire) avec un accompagnement des personnels du Service de santé scolaire,
- développement d'actions de sensibilisation au handicap auprès des enfants et des professionnels de l'éducation...

### Accès à l'emploi communal

- des objectifs quantitatifs annuels de recrutement... entre 2004 et 2006, 110 recrutements, un effectif de 192 personnes en situation de handicap sur 3000 employés,
- des mesures d'accompagnement, de sensibilisation et de formation du personnel au handicap et à la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées,
- convention signée avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, le 19 janvier 2009...



## **« Handicapable » La politique de Manpower dédiée à l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés**

La politique de Manpower en faveur de l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés nommée « *Handicapable* » se fonde sur une conviction simple : la capacité des Travailleurs Handicapés à répondre aux exigences du poste, leur capacité à acquérir de nouvelles compétences et leur capacité à évoluer professionnellement. Avec « *Handicapable* », Manpower encourage les entreprises à diversifier leur recrutement et à lutter contre des préjugés encore fortement ancrés face à l'emploi de Travailleurs Handicapés.

### **Plus de 31 000 missions d'intérim en 2008**

En 2008, **4 900 Travailleurs Handicapés** ont été employés par Manpower et plus de **31 000 missions** assurées. Un bilan relativement stable par rapport à 2007, réalisé sur un marché plus contraint, qui conforte le niveau de résultats en forte progression atteint l'an dernier.

### **Plus de 400 formations dispensées en 2008**

Malgré leur volonté de recruter des Travailleurs Handicapés, les entreprises rencontrent parfois des difficultés liées au déficit de qualification professionnelle des personnes handicapées.

Le rôle de la Mission Handicap de Manpower consiste à mettre en place des formations adaptées permettant de compléter et d'actualiser les compétences des Travailleurs Handicapés ou de les préparer aux demandes spécifiques d'une entreprise ou d'un bassin d'emploi. En 2008, **plus de 400 Travailleurs Handicapés** ont ainsi reçu une formation encadrée par Manpower, un niveau équivalent à 2007.

#### **❖ Un réseau de partenaires experts**

Manpower s'est construit un réseau avec des partenaires locaux et nationaux ayant une connaissance approfondie du handicap. Ce réseau permet d'identifier les candidats, de les accompagner de façon spécifique dans le retour à l'emploi et de développer, si nécessaire, des politiques de formation sur mesure.

- **Manpower et l'Agefiph** – Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées – a renouvelé en janvier 2008 leur partenariat pour une durée de deux ans. Dans le prolongement de la convention de partenariat initiale signée en 2005, cet engagement a principalement pour objectif de sensibiliser les entreprises au handicap, accroître le nombre de détachements de collaborateurs intérimaires Travailleurs Handicapés et développer les actions de formation pour les personnes handicapées.
- **Manpower et la FAGERH** – Fédération des Associations Gestionnaires et des Établissements de Réadaptation pour Handicapés – ont signé, en octobre 2006, un accord de partenariat qui prévoit notamment des actions auprès des stagiaires en formation dans des CRP/ERP (Centres et Établissements de Reclassement Professionnel) pour faciliter leur insertion professionnelle.

#### **❖ Un engagement fort en région**

Les collaborateurs de Manpower rattachés à la Direction Opérationnelle Sud-Est mettent en œuvre au quotidien la politique *Handicapable* de Manpower et contribuent chaque jour à l'accès de chacun au travail. Parmi les initiatives en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés, une journée de recrutement à Grenoble a été organisée par la Direction Opérationnelle Sud-Est de Manpower en partenariat avec Job in Live le 2 octobre 2008. Celle-ci a permis à 133 personnes de passer plusieurs entretiens durant cette journée. 21 entreprises, 6 structures à l'accompagnement et des élus à la ville de Grenoble, notamment en charge de l'insertion et du handicap, ont participé à l'opération. Cette journée a non seulement facilité les connexions entre les Travailleurs Handicapés et les entreprises mais également donné des arguments aux entreprises présentes pour mieux travailler à l'intégration de ces publics dans l'entreprise.

### **Direction Opérationnelle Sud-Est de Manpower**





#### **Chiffres-clefs 2008**

- **947 missions Travailleurs Handicapés ont été détachés en mission d'intérim**
  - ❖ **dont 93 par les agences implantées en Isère**
- **71 Travailleurs handicapés ont été formés**
- **1 254 entreprises ont accueilli un Travailleur Handicapé adressé par Manpower**
  - ❖ **dont 108 entreprises basées en Isère**

**Le club « Entreprises et Handicap » :  
80 entreprises iséroises qui s'impliquent au sein de ce club pour favoriser l'insertion  
professionnelle des travailleurs handicapés.**

Le MEDEF Isère avec le soutien de l'Agefiph Rhône-Alpes a créé en 2001 le club « Entreprises et Handicap » Isère pour informer les entreprises, les conseiller et permettre un partage d'expériences. Ce club comme les 7 autres de Rhône-Alpes s'intègre dans le réseau national et régional du MEDEF.

Ce réseau :

-  mobilise les entreprises sur la problématique d'emploi de personnes handicapées
-  aide à répondre à l'obligation d'emploi par un conseil personnalisé
-  favorise le transfert d'expériences
-  contribue à professionnaliser les acteurs de l'entreprise chargés du handicap

### Quelques chiffres :

80 entreprises membres\*\*\* pour 130 interlocuteurs principalement dans les services Ressources Humaines

Le taux d'emploi des entreprises du club : 3,2% (3% pour la région Rhône Alpes et 3,1% pour l'Isère)

10 entreprises atteignent les 6%

2900 travailleurs handicapés dans les entreprises membres du club (certaines ont une implantation nationale)

30% des entreprises ont signé un accord d'entreprise agréé par l'Etat (24 entreprises)

90% des entreprises du club ont plus de 100 salariés






92 entreprises ont bénéficié de l'offre de services du club (pas seulement les entreprises membres)

*\*\*\* une entreprise membre est une entreprise qui s'implique dans les actions collectives notamment à travers la participation aux réunions/groupes d'échanges.*

*Les entreprises ne doivent pas obligatoirement adhérer au Medef pour être membre du club.*

### L'offre de services du club

Plusieurs missions :

-  Informer les entreprises sur leur obligation d'emploi de personnes handicapées, la loi, les différents types de handicap, etc... Pour cela le club organise des réunions plénières, des échanges inter entreprises ou peut apporter une information individualisée.
-  Sensibiliser les acteurs de l'entreprise sur la représentation du handicap et organiser des formations inter entreprises sur des thématiques particulières.
-  Conseiller les entreprises sur la mise en place d'une politique ressources humaines en direction des personnes handicapées notamment à travers la proposition de diagnostics ressources humaines.
-  Faciliter les contacts entre les entreprises et les partenaires de l'emploi
-  Communiquer sur les actions menées par les entreprises

Exemples d'outils réalisés par le club au service des entreprises : un livret recueil de témoignages d'entreprises, un film de 14 min « Entreprises et handicap : mission possible », une plaquette d'information sensibilisation au handicap.

**Contact :** Solange TEYSSIER - Medef Isère – Chargée de mission handicap  
Maison des Entreprises- 23 rue Condorcet – BP 69 – 38091 Villefontaine cedex  
Tél : 04 88 77 94 44      Portable : 06 81 49 78 86      Mail : [steyssier.ip2i@medef-isere.com](mailto:steyssier.ip2i@medef-isere.com)



Deux métiers: Créateur et distributeur d'articles de sport et de loisir.

Enseigne internationale : 40 000 collaborateurs, 60 nationalités, 1500 recrutements par an en France



DECATHLON développe depuis 10 ans des initiatives en faveur de l'insertion des personnes handicapées. Grâce à différentes actions, qu'elles soient locales ou nationales, des collaborateurs en situation de handicap, passionnés de sport et compétents, ont rejoint nos équipes en logistique, en magasin ou dans les services.

Decathlon crée une mission handicap dès 1999 et conclut une convention d'action avec l'AGEFIPH.

Fort des résultats de cette première étape, Decathlon choisit d'aller plus loin dans sa politique d'embauche et d'insertion, en signant en 2002, avec les partenaires sociaux et la DDTEFP du Nord son premier accord d'entreprise, qui a été renouvelé depuis.

Nous restons convaincus que la différence est une richesse pour nos équipes et pour nos clients, et qu'il est de notre responsabilité de faire évoluer les a-priori vis-à-vis du handicap.

Donner à chacun les moyens de s'épanouir professionnellement, aider les managers dans leur recrutement et leur organisation, tel est le rôle que la mission handicap compte poursuivre dans les années à venir.

### **Les 3 axes de notre 3eme accord d'entreprise (2008-2010) sont les suivants :**

- **Embauche de nouveaux collaborateurs reconnus travailleur handicapé et accroissement des contrats passés avec le milieu protégé.** Objectif : 45 embauches directes par an, dont au moins 70% en CDI.

- **Sensibilisation/ Intégration**

Sensibilisation de nos collaborateurs (communication interne, formation des managers, formation des membres du CHSCT...)

Intégration : s'assurer de la qualité de l'intégration d'un nouveau collaborateur : mise en place d'étude de poste pour nos principaux métiers, travail avec un ergonome pour la plupart de nos intégrations. Mise en place d'un « référent handicap » sur site.

- **Maintien dans l'emploi :**

Travail avec un ergonome pour l'étude préalable de nos principaux postes.  
Intervention pour tous nos aménagements de poste.



Mesures d'accompagnement et de reclassement en cas d'inaptitude au poste déclarée par le médecin du travail.

### **Quelques chiffres :**

2008 : 71 embauches réalisées dont 42 en CDI

Taux d'emploi 2008 3,48%

Plus de 370 collaborateurs en situation de handicap dans nos équipes.

Les sites de l'agglomération grenobloise sont particulièrement actifs sur le sujet.

Par l'emploi de personnes en situation de handicap, par le recours aux contrats avec le milieu protégé, par l'accueil de jeunes stagiaires handicapés,... et surtout par la volonté de trouver les meilleures solutions pour intégrer qualitativement et durablement les collaborateurs.

### **Exemple de DECATHLON LA TRONCHE**

Décathlon La Tronche emploie deux personnes en situation de handicap.

Au-delà de l'aménagement purement technique et horaire, la réussite de ces deux intégrations est essentiellement due à une réorganisation de l'équipe et une redéfinition des tâches du métier en fonction des possibilités de chacun.

Decathlon La Tronche a aussi été notre premier magasin français à nommer un référent handicap sur son site, il est chargé de la bonne intégration d'un nouveau salarié handicapé, de rester attentif aux besoins du collaborateur handicapé, se positionner comme personne ressource pour toute les demandes de salarié rencontrant un problème de santé.

# DOSSIER DE PRESSE



**Talent**

***Donnons une chance à toutes les compétences***  
*Ouvrons les portes de nos entreprises aux travailleurs handicapés*



L'engagement du monde économique pour le handicap

Jeudi 5 mars 2009



La CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises) est un syndicat patronal interprofessionnel représentatif. La CGPME représente et défend les intérêts des Petites et Moyennes Entreprises (PME) françaises.

Son action en faveur de la défense des PME, s'organise notamment autour des volets suivants :

- > A travers le dialogue direct avec les Pouvoirs publics (gouvernement, parlementaires, Service Public de l'Emploi ...).
- > A travers la participation aux instances de concertation officielles notamment dans les domaines social et économique (ex : Conseil économique et social).
- > En tant que porte-parole des intérêts des PME lors des discussions qu'elle pratique avec les différents interlocuteurs sociaux.
- > A travers la participation à des instances et organismes paritaires (CRAM, URSSAF, CPAM, ...)

La CGPME Isère représente plus de 500 PME/ PMI adhérentes et les grandes branches professionnelles; son président est M. Robert SORREL.

## → LA MISSION HANDICAP DE LA CGPME

La mission handicap de la CGPME Rhône-Alpes est une mission d'information et de sensibilisation des entreprises au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Une équipe composée de 3 chargées de mission, rencontre les entreprises individuellement, effectue avec elles le bilan de leur situation au regard de leur obligation et en fonction de leurs besoins, de leurs souhaits, leur présente les différentes solutions qu'elles peuvent mettre en œuvre pour y répondre. Plus de 1000 entreprises ont ainsi été visitées entre 2006 et 2008, sur l'ensemble de la région.

La CGPME Isère accueille une chargée de mission pour les départements de l'Isère, la Savoie et la Haute-Savoie. Plus de 250 entreprises iséroises ont été visitées entre 2006 et 2008.

Les chefs d'entreprises ont donc deux possibilités : le recours au recrutement, CDD, CDI, mission d'intérim ou le recours à la sous-traitance. Si les chefs d'entreprise souhaitent recruter un travailleur handicapé, la CGPME travaille avec eux sur la définition du poste à pourvoir et sur les éventuelles restrictions qui pourraient apparaître comme le port de charge ou une situation debout prolongée.

Les propositions d'emplois ainsi recueillies sont transmises aux partenaires de la CGPME: CAP emploi, ANPE, agences d'intérim ou des structures comme des centres de reconversion professionnels.

Par ailleurs, la CGPME accompagne les entreprises sur toutes leur problématiques liées au handicap, à savoir le maintien dans l'emploi et les démarches administratives diverses.

### Contact Mission Handicap CGPME Isère

> Peggy Mansotte, Chargée de Mission Handicap

[peggy.mansotte@cgpme-isere.fr](mailto:peggy.mansotte@cgpme-isere.fr)

Tel : 06 76 43 00 99

### Intervention du 05 mars 2009 :

Rapport Isère 2007/2008

2007/2008 : 200 entreprises rencontrées

100 offres d'emploi déposées

30 offres pourvues

150 plans d'action (maintien dans l'emploi, témoignage de l'entreprise, accompagnement administratif)

### La mission handicap de la CGPME au quotidien :

Un accompagnement pour l'ensemble des démarches des entreprises afin de répondre au mieux à leur obligation et donc de diminuer le montant de leur contribution, mais aussi de les accompagner à devenir une entreprise citoyenne

- ◆ Information sur le contexte législatif en forte évolution sur l'année 2009, concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de l'entreprise.
- ◆ Étude et propositions de solutions appropriées à l'entreprise afin de baisser le montant de sa contribution. (recrutement, sous-traitance, maintien, ...)
- ◆ Accompagnement personnalisé pour l'accomplissement de l'ensemble des démarches administratives de l'entreprise.
- ◆ Présentation des différentes mesures de l'Agefiph pouvant leur permettre de maintenir dans l'emploi, leurs salariés aptes ou reconnus travailleurs handicapés.
- ◆ Accompagnement de l'entreprise pour réaliser et faire financer leur projet d'accessibilité de leurs locaux pour l'ensemble de leurs partenaires (fournisseurs, clients, ...).

### Intervention de l'entreprise : Chardon Bleu

Intervenant : Jean Bossy – Directeur

Entreprise : Boulangerie, pâtisserie, traiteur de 40 personnes

A embauché un travailleur handicapé en 2007



Agir  
efficacement  
pour l'insertion  
professionnelle  
des personnes  
handicapées



## **CAP EMPLOI – OHE PROMETHEE ISERE**

### **COMMUNIQUE DE PRESSE**

**05 mars 2009**

**L'emploi des personnes handicapées : Quelles difficultés les personnes rencontrent elles ? Quelles réponses et quelle organisation existe-t-il en France et en Isère, afin d'accompagner le rapprochement des demandeurs d'emploi connaissant des problèmes de santé et des entreprises ?**

Le Réseau Cap Emploi est formé de plus de 100 équipes départementales, dont la spécialité est l'accompagnement des personnes et des entreprises dans la mise en œuvre des parcours vers l'emploi des demandeurs d'emploi handicapés.

L'Etat, l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) et le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), assurent le pilotage et le financement de ce réseau. L'AGEFIPH développe notamment un programme d'actions donnant priorité à l'emploi, au maintien dans l'emploi, à la formation et l'information des personnes et des entreprises.

En Isère, la mission de service public Cap Emploi est confiée à l'association Ohé Prométhée, créée en 1983.

Ohé Prométhée Cap Emploi Isère reçoit ainsi 1500 nouvelles personnes chaque année, sur orientation de Pôle Emploi dont notre équipe est cotraitante, et gère environ 5000 dossiers de personnes handicapées.

L'association implantée dans l'agglomération grenobloise, ainsi qu'à Vienne et Bourgoin, participe à la conclusion de 1200 contrats de travail par an, dont 900 ont une durée supérieure à 6 mois et est en contact avec plusieurs milliers d'entreprises de toutes tailles, appartenant à tous les secteurs d'activité.

Ces résultats placent Ohé Prométhée Isère parmi les équipes les plus dynamiques et les plus productives du territoire national.

Le partenariat étroit qu'entretient Ohé Prométhée Cap Emploi Isère avec la Ville de Grenoble en est aujourd'hui l'une des illustrations.

Philippe GIRAUD, directeur,

04 76 53 01 49

**TEMOIGNAGE DE VERONIQUE LARTIGAU**  
**CREATRICE DE L'ENTREPRISE UN PAS VERS SOI**

Parallèlement à 18 années passées à exercer dans différentes activités commerciales, je me suis consacrée à l'acquisition de connaissances sur le fonctionnement de l'être humain.

Suite à un accident de voiture, je me suis retrouvée en situation de handicap et donc dans l'incapacité d'exercer mon métier.

Grâce au soutien de Ohée Prométhée et de l'Agefiph j'ai pu « restructurer ma vie » et financer des formations en « développement personnel » PNL, AT, cohésion d'équipe, Profil Nuances...

Ce parcours m'a amené à me mettre à mon compte.

Aujourd'hui, je crée, anime des ateliers et des formations permettant d'acquérir des outils de changement, pertinents, efficaces et simples à mettre en pratique au quotidien.

Ces formations sont conçues spécialement pour renforcer l'efficacité personnelle et la connaissance de soi.

Véronique Lartigau

Un Pas Vers Soi

5 rue Thiers 38000 Grenoble

06 10 80 44 31 - 04 57 07 17 31