



Rapport de stage G1

Finalisation du projet E-Seat

Julien Chapuy, étudiant en première année à l'École Centrale de Lille.

21 janvier 2019 – 15 février 2019



À l'attention de,

- Mme Claire Bélart, correctrice.
- Monsieur Jacky Thoonsen, maître de stage.

Rapport quant au stage de découverte de l'entreprise de première année (4 semaines), effectués au sein de la société Thoonsen Trading ainsi que de sa filiale MOXO Vélo.

Signatures :

Ce rapport a été lu par le maître de stage qui en valide le contenu.

Signature, précédée de la mention « Lu et approuvé »

L'étudiant atteste sur l'honneur qu'il s'agit d'un travail de réflexion personnelle et s'engage à citer les sources des documents qu'il utilise,

Signature précédée de la mention « Lu et approuvé »

Remerciements

Je tiens à remercier chaleureusement Monsieur Jacky Thoonsen, PDG de la société Thoonsen, pour m'avoir reçu dans son entreprise. Son accompagnement tout au long du stage et la grande liberté d'action qu'il m'a accordés m'ont permis de pleinement m'épanouir et de trouver ma place pendant ces courtes -mais intenses- 4 semaines.



Jacky THOONSEN
PDG



- Je tiens également à remercier le service technique de la société Thoonsen Trading, à savoir Étienne, Valentin, Florian, Élodie, Manu et Isabelle -ainsi qu'Alain et Jérém- avec qui j'ai principalement travaillé. Ils ont su répondre à mes questions et interrogations pendant 4 semaines, et m'ont permis de toujours aller de l'avant.

- J'aimerais aussi remercier tout le personnel de la société, pour m'avoir accueilli dans des conditions de travail exceptionnelles, avec sympathie et bienveillance.



- Finalement j'aimerais remercier toutes les personnes rencontrées au cours de mon stage, que ce soit l'équipe de design, les intervenants extérieurs ou les artisans, qui m'ont tous permis de mieux comprendre la mission qui m'avait été confiée et de saisir notamment les interactions entre une entreprise et ses clients.

Sommaire

Remerciements.....	3
Sommaire	4
Préambule	5
Présentation de l'entreprise.....	6
Mémoire.....	7
A. Introduction	7
B. Objectifs et déroulement du stage.....	9
1. Missions assignées.....	9
2. Journée type.....	10
C. La culture de l'entreprise dans une start-up.....	11
1. Les pauses obligatoires du matin.....	11
2. Les déjeuners mensuels.	12
3. Les séminaires de service.	12
4. Les évènements organisés par les employés.	13
5. Conclusion intermédiaire.....	13
D. La start-up comme vecteur d'intégration des personnes handicapées dans la société.....	14
1. Le service expédition.....	14
2. Le service technique.....	14
3. Le service commercial.....	15
4. Mais aussi l'intégration des personnes handicapées dans la relation client / fabricant.....	15
5. Conclusion intermédiaire.....	16
Conclusion	17
Glossaire.....	18
Bibliographie	18
Annexe°1 : Les 10 principes du « bon design » de Dieter Rams	19
Annexe°2 : Mise en plan du « Manchon portillon Thoonsen »	20
Fiche de synthèse : Thoonsen Trading / MOXO Vélo	21

Préambule

Décembre 2018. Après avoir envoyé plusieurs candidatures à de nombreuses sociétés, je suis toujours activement à la recherche d'un stage. J'aimerais, si possible, en trouver un dans le domaine des nouvelles énergies et / ou nouvelles technologies ; mais également de préférence à Lille ou à Châteauroux ma ville natale. En effet, l'écologie étant un sujet me tenant très à cœur j'envisage de travailler dans une start-up innovante qui partagerait les mêmes valeurs, ou bien dans un grand groupe cherchant à réaliser une transition écologique en son sein.

C'est à ce moment que la première navette électrique autonome s'installe sur le campus. Intrigué et amusé par cet engin, je prends conscience que de travailler sur la conception d'un tel produit, d'en assurer la maintenance mais aussi d'en préparer les améliorations doit être un travail passionnant. Intérieurement je trouvais le concept exceptionnel sur tous les points.



Peu après, en discutant avec ma famille le week-end je me rappelle que Monsieur Jacky Thoonsen, qui est un ami de la famille, a récemment diversifié sa société d'antivol et vend désormais des vélos électriques tout terrain. Je l'appelais quelques jours plus tard, et sans perdre un instant il m'accueillit à bras ouverts dans sa société.

C'est ici que tout commence !



Présentation de l'entreprise



- Entreprise familiale fondée en 2004 par Monsieur Jacky Thoonsen
- Spécialisée dans la lutte contre le vol à l'étalage et les aménagements de magasins (bureau de caisse, antennes, etc).



- Fournisseur important de grandes enseignes telles que Carrefour, Auchan, Leclerc, Décathlon, les Galeries Lafayette ou encore des distributeurs internationaux (p.ex. récemment en Colombie et à la Réunion).
- Présente pour la seconde fois cette année « Retail's Big Show » de New York en janvier 2019
- 60 brevets, et donc une très large gamme de produits
- Se diversifie avec la nouvelle gamme THOOBEE : sécurisation de magasin, appels locaux de vendeurs, etc.



- Filiale de la société Thoonsen, fondée en 2016 par Monsieur Jacky Thoonsen, suite à sa passion pour le BMX, le vélo et la moto.
- Vend des vélos électriques tout terrain
- Propose une gamme de produit dédiée aux personnes atteintes de handicaps physiques légers. Ces produits, dans la lignée des vélos électriques tout terrain cherchent à compenser la mobilité réduite des individus pour qu'aller à la plage, en forêt ou en extérieur ne soit plus une contrainte.



Chiffres clés :

- CA de Thoonsen Trading : 5 M€ (2018)
- CA de MOXO Vélo : 100 K€ (2018)
- Nombre d'employés : 28



Mémoire

A. Introduction

J'effectue ici à dessein une brève introduction spécifique au mémoire, qui à la différence du préambule cherchera à introduire de manière plus précise le thème et la question traités.

En choisissant d'effectuer mon stage chez Thoonsen Trading, j'espérais pouvoir observer un monde qui m'était encore inconnu : la start-up. En effet, comme nombre d'élèves centraliens j'envisage d'intégrer après mon diplôme une entreprise. Or, personnellement je ne sais toujours pas quel type d'environnement me conviendrait le plus : des grands groupes que l'on ne présente plus tels que Bouygues, Danone, Vinci, etc ; ou bien une start-up, un terme un peu mystérieux qui s'est popularisé ces dernières années pour désigner de petites entreprises qui émergent et croissent à une vitesse impressionnante, symboles de pôles d'innovation et de créativité.

De fait, en intégrant pendant près d'un mois cette société j'espérais pouvoir appréhender le fonctionnement et la façon dont s'organise une start-up. Ma première grande réaction fût liée aux pauses obligatoires du matin. En effet, ce rituel quotidien d'une vingtaine de minutes imposé par la direction, surprend à première vue mais s'inscrit en réalité dans un processus déjà théorisé et bien connu dans le monde des start-up : la création d'une culture d'entreprise au sein de la société.

À ce sujet, Loïck Roche et John Sadowsky écrivaient :

« Le monde de la start-up est presque un monde à l'envers. [...] Là où on s'attend à ce que le leader veuille tout sacrifier à la seule atteinte des objectifs, c'est bien souvent les employés qui « mènent la danse ». [...] J'entends souvent des phrases du genre: on n'est qu'une poignée d'employés ; on s'occupera de l'ambiance du travail quand on aura dégagé du chiffre ou après la prochaine levée de fonds » [1]

Ainsi, cette réflexion nous interroge sur l'une des premières différences qu'il semble exister entre une start-up et un grand groupe, à savoir cette culture de l'entreprise et la recherche de la satisfaction personnelle des employés. On peut même se demander si ce mode de fonctionnement ne permet pas de remettre en question la relation employé / entreprise. En effet, dans une entreprise dite conventionnelle, et de taille importante, l'individu s'épanouit à travers l'entreprise : prestige de ladite société, salaire confortable, avantages en tout genre ; on peut dire que l'employés s'accomplit à travers la réussite de l'entreprise pour laquelle il travaille et est donc plus enclin à accepter des travaux ou horaires jugés pénibles. Mais dans le modèle de la start-up, l'individu n'est pas un simple pion parmi la masse, il est une personne reconnue et reconnaissable, pour ses qualités sociales comme pour ses compétences techniques et peut donc s'affirmer en tant qu'être à part entière. Or

cela n'est rendu possible que parce qu'une cohésion de groupe est instaurée au sein de la start-up. Et l'instauration de cette culture de l'entreprise permet d'engendrer des résultats évidents : plus un employé se sent heureux sur son lieu de travail et bien à sa place, plus il aura envie de s'investir de lui-même dans les divers projets et missions qui lui seront confiés, et sera donc plus efficace ou concentrés. Il semble en effet plus stimulant de travailler avec des collègues que l'on connaît bien et avec qui l'on partage d'autres moments que ceux du simple travail.

Ainsi, dans le même ouvrage que précédemment, Loïck Roche et John Sadowsky citaient Jean-Michel Karam :

« Pour Jean-Michel Karam (Memscap), ce maintien du cap n'est possible que si chacun est assuré que tous « poussent » dans le même sens : « Je suis convaincu, dit-il, qu'on ne peut réussir que grâce aux hommes et aux femmes bien sûr, mais à la condition que chacun soit capable d'avoir encore plus confiance dans l'autre pour atteindre les objectifs qu'en lui-même. C'est cela pour moi le sens d'une équipe : des hommes et des femmes qui croient en eux [bien sûr] mais qui croient peut-être encore plus aux autres qu'en eux-mêmes » [1]

Au vu de ces quelques extraits il est donc tout à fait légitime de s'intéresser à cette instauration d'une culture de l'entreprise dans les start-up en tant que vecteur d'intégration de l'individu dans la vie de la société.

Par ailleurs, comme présenté précédemment la société Thoonsen Trading a un lien fort de par son histoire avec le milieu de l'handicap. Il sera donc d'autant plus intéressant d'étudier également la start-up en tant que vecteur d'intégration dans la société humaine pour les personnes handicapées.

En effet, cet enjeu est aspect est loin d'être négligeable puisque d'après un sondage réalisé par l'INSEE sur la population française entre 1998 et 2000, il est estimé que :

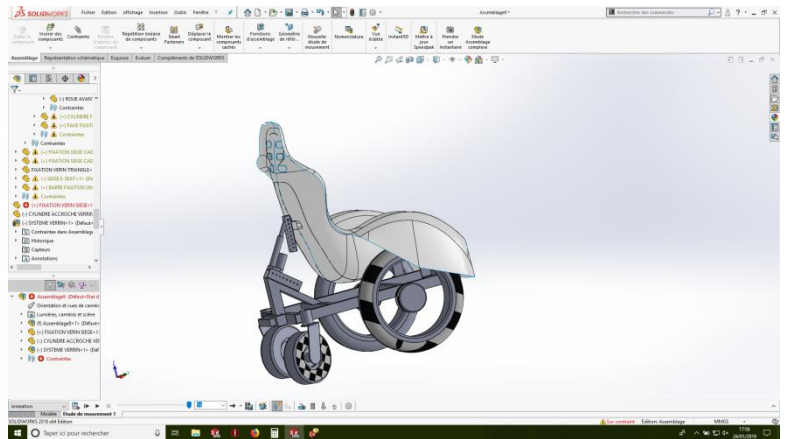
« 42 % de la population française déclarent être affectés d'au moins une déficience, 21 % disent avoir au moins une incapacité et 9 % doivent recourir à une aide humaine régulière pour accomplir des actes de la vie quotidienne ou de participation à la vie sociale et culturelle. 6,6 % de la population française vivant en institution ou en domicile ordinaire souffrent de déficience mentale ou intellectuelle, 13,4 % souffrent d'une déficience motrice plus ou moins invalidante (du rhumatisme à la tétraplégie) et 11,4 % sont atteints d'une déficience sensorielle » [2]

Ainsi, afin d'orienter notre réflexion, nous tenterons de répondre à la question suivante à l'aide d'observations issues de ce stage de découverte de l'entreprise : « En quoi est-il possible de considérer que le mode de fonctionnement d'une start-up permet de faciliter l'insertion des individus dans l'entreprise, et ce notamment pour les personnes atteintes de handicaps ? »

B. Objectifs et déroulement du stage

1. Missions assignées

- Finalisation du projet E-seat



Qu'est-ce que le E-seat ? Petit dernier de la gamme adaptée de Moxo Vélo, ce fauteuil roulant électrique tout terrain pour personnes à mobilité réduite s'est retrouvé au centre de mon stage. Ma mission principale fût ainsi d'apporter de multiples retouches au prototype déjà existant afin de proposer une première version du siège disponible à la vente.

Dans un premier temps il me fallut m'initier au logiciel de C.A.O. Solidworks afin de pouvoir redessiner entièrement en 3D le prototype actuel du siège.

Par la suite j'ai commencé à apporter des retouches à mon prototype 3D en discutant avec le service technique et mon maître de stage pour valider et / ou explorer d'autres pistes concernant ce que j'avais imaginé. Puis, une fois les pièces validées il m'a fallu en réaliser la mise en plan pour pouvoir commander les nouvelles pièces pour monter un nouveau prototype. Malheureusement les pièces sont arrivées 2 semaines après la fin de mon stage et je n'ai pas pu assister au montage.

- Réalisation de mises en plan de nombreuses pièces pour la partie antivol

Après être devenu familier de l'environnement Solidworks, le responsable du service technique, Monsieur Étienne Thoonsen, me demanda de réaliser des mises en plan

pour des pièces qu'il avait besoin de commander, puis des notices de montages pour préciser la façon d'assembler ces pièces. Cette tâche me permit de prendre conscience qu'il était souvent compliqué de faire une notice à la fois simple et suffisamment détaillée pour que la pièce soit montée comme on le désire. Un échantillon est fourni au lecteur en Annexe°2.

- Tests, propositions d'améliorations et mise en place de solutions pour un prototype de poussoir

J'ai eu à réaliser des tests de performance (moteur et roues) sur un prototype de chariot poussoir (cf ci-contre). Après avoir déterminé que les performances des roues étaient mauvaises il m'a également fallu proposer des solutions pour adapter le châssis à ce changement de roues.



2. Journée type

Je parlais plus tôt dans le rapport des pauses du matin, je pense donc qu'il est intéressant que le lecteur ait une idée d'une de mes journées types pendant mon stage. Même si rien n'était figé et que chaque journée était différente, voici à quoi l'une d'entre elles pouvait ressembler.

Horaires	Occupation
8h30-11h	Bilan de la veille, remise de livrables, travail en autonomie.
11h-11h20	Pause matin
-11h20-12h30	Travail en autonomie / à plusieurs
12h30-14h	Pause déjeuner
14h-16h	Travail en autonomie / à plusieurs
16h-16h10	Pause après-midi
16h10-18h30	Mise en forme des données, compte-rendu de la journée, travail en autonomie

On remarque qu'une pause est également présente l'après-midi, et bien que la majorité des employés la prennent, elle est généralement plus courte et moins synchronisée.

C. La culture de l'entreprise dans une start-up

Il va être très intéressant d'étudier la façon dont la direction a mis en place un système de culture de l'entreprise, et ce à travers un certain nombre de « rituels » à intervalles réguliers plus ou moins court.

1. Les pauses obligatoires du matin.

Cette pause quotidienne est le rituel quotidien des employés. Tous se retrouvent dans une pièce qui fait office de cafétéria / salle à manger, pour discuter, lire, boire un café ou encore fumer une cigarette sur le palier de la porte extérieure. On y parle de faits divers, de sa vie privée, de sport, ou même d'un projet en cours. Cette cafétéria, qui est alimentée en fruits, café, thé ou chocolat par la direction est un espace d'échange horizontal : chacun se situe au même niveau, et peut interagir librement avec tous les autres. À quelques mètres de là pourtant, de l'autre côté du mur, se trouve un openspace où chacun a une place qui lui est attribuée, mais ici tout le monde est assis au même endroit, mange et boit la même chose, et lit le même journal.

Une fois encore, citons Jean-Michel Karam :

« Ainsi, pour Jean-Michel Karam : « Je peux “ passer ” beaucoup à mes employés, sauf le manque de respect. J'essaie de leur montrer le même respect pour chacun d'entre eux que celui que je peux montrer pour les actionnaires et les clients » [1]

À mon sens c'était une priorité pour la direction : que tous les employés se respectent mutuellement, et donc aussi qu'ils respectent l'entreprise.

Par ailleurs afin d'apporter une rupture à ce cycle quotidien, un rituel hebdomadaire est également en place : chaque lundi, Monsieur Jacky Thoonsen apporte des viennoiseries à la pause du matin. Et cet acte est efficace sur de multiples niveaux : il vient casser le cycle routinier et relance donc l'intérêt de venir en pause (phénomène de nouveauté), il permet de motiver consciemment ou inconsciemment les employés en début de semaine (qui pensent peut être le dimanche soir ou le lundi matin à cette pause et l'attendent donc), et il instaure un rituel hebdomadaire.

2. Les déjeuners mensuels.

Se rajoutent alors à cela des déjeuners mensuels : tous les premiers lundi du mois, la direction fait venir un traiteur le midi et tous les employés mangent ensemble dans les locaux de l'entreprise. J'ai moi-même pu assister à l'un de ces repas : c'était un très bon couscous où l'on se servait tous à tour de rôle dans une ambiance presque festive.

Ce moment très convivial, pour lequel les commerciaux éparpillés sur la France entière reviennent, se conclue toujours par une présentation orale de Monsieur Jacky Thoonsen qui fait un bilan du mois précédent et évoque les perspectives d'évolution pour le suivant. On a ici un double échange : horizontal tout au long du repas, puis en quelques secondes chacun retrouve sa position d'employé et l'échange devient vertical (du PDG aux employés). Le fait d'organiser ce moment de cette façon fait travailler la cohabitation entre échange horizontal et vertical, c'est-à-dire que les individus s'appliquent peu à peu donner 2 facettes à leurs collègues : et alors vous n'avez plus un mais deux collègues, l'un est un collègue sérieux et classique que vous respectez, et l'autre un collègue proche presque un ami que vous appréciez côtoyer et avec qui vous conversez tous les jours à la pause du matin. C'est cette fusion de ces deux identités que les individus voient en chacun. Ainsi, ces multiples rituels qu'ils soient quotidiens, hebdomadaires ou mensuels tendent tous à améliorer le bien être de chacun au travail mais également à fragiliser la forte barrière que l'on instaure entre notre vie privée et notre vie professionnelle : on se sent bien dans sa société, on trouve un sens à ce que l'on fait, on a l'impression d'avoir une place importante et l'on se sent quelques peu redevable pour tous ces moments, de fait les individus brisent d'eux-mêmes cette frontière. Pour parler de façon plus pratique, j'ai eu le sentiment qu'au sein de l'entreprise chacun y retrouvait des amis, des membres de la famille, des personnes proches ou simplement que l'on aime bien côtoyer.

3. Les séminaires de service.

Finalement, un dernier rituel est organisé par la start-up mais cette fois ci à l'échelle annuelle : chaque année la société envoie les membres de chaque service entre eux en séminaire pendant quelques jours (visites, dégustations, sorties nature, etc). J'ai trouvé ce concept très intéressant car il était totalement différent des autres et introduisait un nouveau type d'échange. En effet, il semble clair qu'un individu sociabilise plus facilement avec ceux avec qui il a de nombreuses choses en commun. Or dans une entreprise, il est raisonnable de dire que les membres d'un même groupe de travail partagent plus de points communs en moyenne entre eux qu'avec les autres. Or isoler ce même groupe pendant plusieurs jours du reste de l'entreprise le forcera à devenir encore plus soudé qu'il ne pouvait l'être auparavant. Cet échange circulaire, confiné au groupe, leur créera davantage de souvenirs en commun et une fois revenu ils seront encore plus proches. Ainsi, dans le cas du pôle technique dans lequel je me trouvais on sentait que les individus étaient proches si ce n'est complice : boutades, surnoms ou petits sobriquets, démontraient qu'ils

avaient d'ores et déjà brisé cette frontière vie privée / vie professionnelle. Or pour la start-up, cette cohésion de groupe au sein d'un pôle est pleinement bénéfique : émulation intellectuelle et de travail du groupe, bien être au travail, capacités à rester soudés dans les moments difficiles ; tous ces facteurs rendent les individus plus enclins à travailler et plus productifs. C'est un retour sur investissement.

4. Les événements organisés par les employés.

Pour faire suite à tous ces événements et moments mis en place par la société, j'ai vu les employés organiser entre eux des soirées de départ, soirées au restaurant, des fêtes et etc. Il y avait même des employés qui se covoituraient ou d'autres qui couraient ensemble tous les deux jours le midi. Ainsi, si l'on oublie les questions de productivité et de rentabilité, ces mesures apportent de nombreuses choses aux employés d'un point de vue humain et personnel.

5. Conclusion intermédiaire

Rappelons notre problématique :

Ainsi, afin d'orienter notre réflexion, nous tenterons de répondre à la question suivante à l'aide d'observations issues de ce stage de découverte de l'entreprise : « En quoi est-il possible de considérer que le mode de fonctionnement d'une start-up permet de faciliter l'insertion des individus dans l'entreprise, et ce notamment pour les personnes atteintes de handicaps ? »

Donc, nous venons de voir à travers une série d'exemples que la volonté de créer une culture de l'entreprise permet aux individus de mieux s'intégrer en tant que soi et donc de s'affirmer en tant que membre à part entière de l'entreprise. Or les méthodes décrites précédemment pour créer cette culture sont spécifiques aux start-up et PME au sens où un grand nombre d'employés et une hiérarchie respectée à la lettre ne permettent pas la mise en place d'un échange horizontal, qui se trouve à la base de tout. En effet, si vous deviez partir en séminaire avec 10 des 800 personnes travaillant dans votre entreprise, 10 personnes que vous ne connaîtriez ni d'Eve ni d'Adam, vous n'auriez pas de raison de sociabiliser ou d'échanger en quelques jours, et même si c'était le cas, ce lien créé ne renforcerait pas un groupe de travail et ne serait qu'éphémère.

D. La start-up comme vecteur d'intégration des personnes handicapées dans la société

J'aimerais tout d'abord rappeler que la loi de 1987 visant à lutter pour l'insertion des personnes handicapées dans les entreprises, impose aux employeurs de plus de 20 personnes un quota de 6% en termes d'effectif. Or chez Thoonsen Trading, 3 personnes possèdent ce statut soit un ratio de près de 11%. Il est donc raisonnable d'affirmer que dans cette start-up, l'intégration des personnes handicapées est importante et réussie. Nous allons donc essayer d'en comprendre la raison, en étudiant les services dans lesquels se trouvent ces 3 personnes.

1. Le service expédition

Dans ce premier service, une personne en charge de la préparation de commandes était atteinte de handicap mental léger et venait d'un Établissement et service d'aide par le travail (ESAT). Toutefois afin de pouvoir être cadré, il travaillait constamment avec une autre personne qui s'occupait de superviser ses préparations. Ainsi, malgré une différence individuelle légère avec la normale, cette personne arrivait tout à fait à s'intégrer à l'entreprise et était toujours très sympathique.

2. Le service technique

Parmi le service technique, où je me trouvais, une personne était atteinte de handicap moteur léger, ce qui lui empêche de se tenir debout très longtemps. Je ne m'en suis d'ailleurs pas rendu compte les premiers jours. En effet, cette personne avait aménagée son espace de travail et ses obligations pour pouvoir assurer un service irréprochable.

Ainsi, on peut citer l'ouvrage de Henri-Jacques Stiker qui s'appuyant sur deux sondages de l'institut Louis Harris écrit :

« Aujourd'hui avoir un collègue handicapé est perçu comme étant une situation comme une autre (85 %). De ce fait pour une personne sur deux le recrutement d'une personne handicapée constitue un acte banal, un recrutement comme un autre [...] Face à ces opinions positives la collaboration avec un collègue handicapé ne représente ni un surcroît de travail (80%), ni des relations de travail différentes. » [3]

De fait, avec le développement des nouvelles technologies et du travail sur ordinateur, les personnes atteintes de handicaps moteurs peuvent à mon sens bénéficier d'aménagements de plus en plus performants (suivant le handicap) et les rendant pratiquement autonomes dans leur travail pour la majorité d'entre eux.

3. Le service commercial

Au service commercial, une personne est handicapée. Il s'agit de Monsieur Victor Thoonsen, fils de Monsieur Jacky Thoonsen, qui victime d'un AVC après une chute au championnat du monde de bicross lors de ses 9 ans a perdu l'usage partielle de ses facultés motrices dans le côté droit de son corps. 15 ans plus tard, il est désormais commercial pour la société familiale. Il est à l'origine de la création de la gamme de véhicules électriques adaptés de MOXO Vélo (Bicytoo et E-seat), puisque c'est son accident qui a incité Monsieur Jacky Thoonsen à développer des véhicules électriques pouvant se rendre à la plage, en forêt, etc. J'aimerais m'attarder sur une réflexion que m'a faite mon maître de stage : il me signalait que lorsque son fils intervenait auprès de famille dont l'un des enfants avait été victime d'un accident, son handicap était en quelque sorte un atout. En effet, il était bien entendu le commercial d'une société, mais aussi une victime d'accident qui pouvait comprendre mieux que quiconque les ressentis des personnes en face de lui, ainsi qu'un rescapé qui aujourd'hui continue d'aller de l'avant, qui a prouvé que tout était possible en reprenant le vélo de haut niveau et en arrivant 3^{ème} au championnat de France handisport de vélo sur piste.

Ainsi, on peut voir qu'en trouvant des solutions d'aménagements

4. Mais aussi l'intégration des personnes handicapées dans la relation client / fabricant

Finalement, comme me l'a souligné à de nombreuses reprises mon maître de stage, il est très important de toujours avoir pour objectif de respecter les 10 principes du bon design de Dieter Rams (illustration fournie en Annexe°1), et donc de faire des produits utiles et compréhensibles. Peut être avez-vous fait attention aux sièges en polyester blanc sur les images précédentes...et bien sachez qu'ils ont été produits par une entreprise locale tenue par deux personnes atteintes de handicaps physiques lourds (une personne étant unijambiste et l'autre paraplégique).

Ainsi, lorsqu'il fallut effectuer les premiers tests du prototype E-seat c'est vers eux que s'est tournée Thoonsen Trading. En effet, étant à la fois fabricant du siège et donc membre du projet, mais aussi potentiel utilisateur leurs avis étaient à la fois réaliste (aspect constructeur) tout en relevant d'une réelle nécessité (utilisateur). Ce sont leurs avis que je suis allé recueillir en début de stage pour choisir quelles modifications apporter au E-seat. Ainsi, j'ai essayé de correspondre au maximum à ce qu'ils m'avaient demandé pour faire un produit utile tout en éliminant les options sans intérêts qui n'auraient fait qu'alourdir la prise en main du siège et aurait rendu son utilisation moins compréhensible et facile.

5. Conclusion intermédiaire

Ainsi, je pense que nous avons vu à travers les exemples cités qu'il était tout à fait possible pour des personnes handicapées de travailler en entreprise. En revanche il est clair qu'en fonction du handicap et du poste de la personne il peut être nécessaire de mettre en place des solutions adaptées à chaque individu, lui permettant ainsi de pouvoir accomplir son travail comme toute autre personne. Je ne considère pas ici les handicaps très lourds qui rendent pratiquement impossible l'accès au travail.

Toutefois, pour nuancer ses propos précédents, Henri-Jacques Stiker met également en avant une étude plus ancienne (étude de Veleche et Anquetil) que celle de l'institut Louis Harris, et selon lui peut être plus réaliste :

« Cette dernière étude répartit les profils des employeurs face à l'embauche des personnes handicapées en : négatifs (26,8 %), non favorables (13,7 %), neutres (23,8 %), favorables (20,8 %), très positifs (14,9 %). En gros, on retrouve les employeurs partagés en deux, comme dans d'autres cas. Ces pourcentages sont assez différents de ceux de Louis Harris. » [3]

En somme on peut tout de même avancer que les avis fluctuent au cours du temps et qu'il semble aujourd'hui plus commun d'embaucher une personne handicapée qu'il n'y a plus de 20 ans.

Il est donc raisonnable d'avancer que si ces entreprises n'étaient pas enclines auparavant à accueillir les personnes handicapées, c'était par volonté de leur procurer des aménagements. Or on peut aujourd'hui encore comprendre qu'il puisse être difficile et / ou inintéressants (d'un point de vue financier) pour une grande entreprise de changer ou d'adapter son système de fonctionnement aux personnes handicapées.

Par ailleurs, ces personnes ont parfois besoin de soutien ou de cadre et profite donc bien du fait d'évoluer dans un microcosme, car comme l'écrit Henri-Jacques Stiker :

« On soulignera des opinions moins favorables face aux caractéristiques suivantes : la polyvalence, l'autonomie. Les interviewés se montrent ici plus partagés et environ un sur deux estiment que les travailleurs possèdent moins ces qualités ; on notera que le grand public associe souvent ces qualités aux capacités physiques des individus » [3]

Au vu de notre étude, il semblerait que la start-up soit un univers favorable à l'intégration des personnes atteintes de handicaps. Il est donc légitime de se demander si la volonté d'instaurer une culture de l'entreprise n'est pas profitable aux personnes handicapées.

Conclusion

Rappelons notre problématique :

Ainsi, afin d'orienter notre réflexion, nous tenterons de répondre à la question suivante à l'aide d'observations issues de ce stage de découverte de l'entreprise : « En quoi est-il possible de considérer que le mode de fonctionnement d'une start-up permet de faciliter l'insertion des individus dans l'entreprise, et ce notamment pour les personnes atteintes de handicaps ? »

En définitive, nous avons vu dans une première partie que les start-up étaient un environnement propice à l'épanouissement personnel, puis entrepris dans une seconde partie de montrer que le cas étudié était un cas de start-up favorable à l'intégration par le travail de personnes handicapées.

Or, la stratégie de bien être au travail et la promotion des relations sociales au sein d'un petit groupe ne peuvent que créer un environnement favorable aux personnes handicapées. Toutefois, cette structure si particulière ne peut en revanche changer à elle seule la perception du monde extérieur sur l'handicapé et sa propre perception de lui-même. Ainsi, pour que cet environnement soit profitable (i.e. qu'il en tire le maximum de profit personnel) les individus doivent passer outre leurs premières impressions et leurs gênes et accueillir en tant que collègue à part entière l'handicapé. Quant à lui, les exemples l'ont montré, il doit accepter sa différence non comme une faiblesse mais comme une force qui le définit et le caractérise, pour mieux s'approprier cette différence et soit en faire un atout de sa vie professionnelle soit trouver des mesures pour passer outre.

Ainsi cette expérience m'a réellement donné envie d'être entrepreneur, et ce, assez tôt dans ma carrière pour avoir le temps d'évoluer de nombreuses fois et pour peut être avoir le pouvoir de changer les choses

J'essayerai toutefois d'effectuer désormais un stage dans un grand groupe afin d'avoir une autre vision du monde de l'entreprise et pouvoir ainsi décider au mieux de ce dans quoi je veux me lancer.

Je vous remercie pour votre lecture, et espère avoir pu vous intéresser sur ces deux sujets qui me tiennent à cœur.

Glossaire

C.A.O. : Conception assistée par ordinateur.

C.A. : Chiffre d'affaire.

Bibliographie

Sites Web :

- <https://moxobike.fr/fr/>
- <https://www.thoonsen.fr/fr/>
- <http://lavdn.lavoixdunord.fr/508476/article/2018-12-17/premiers-tours-de-roue-pour-la-navette-autonome-de-la-cite-scientifique>
- <https://www.olybop.fr/infographie-les-10-principes-du-bon-design-dieter-rams/>

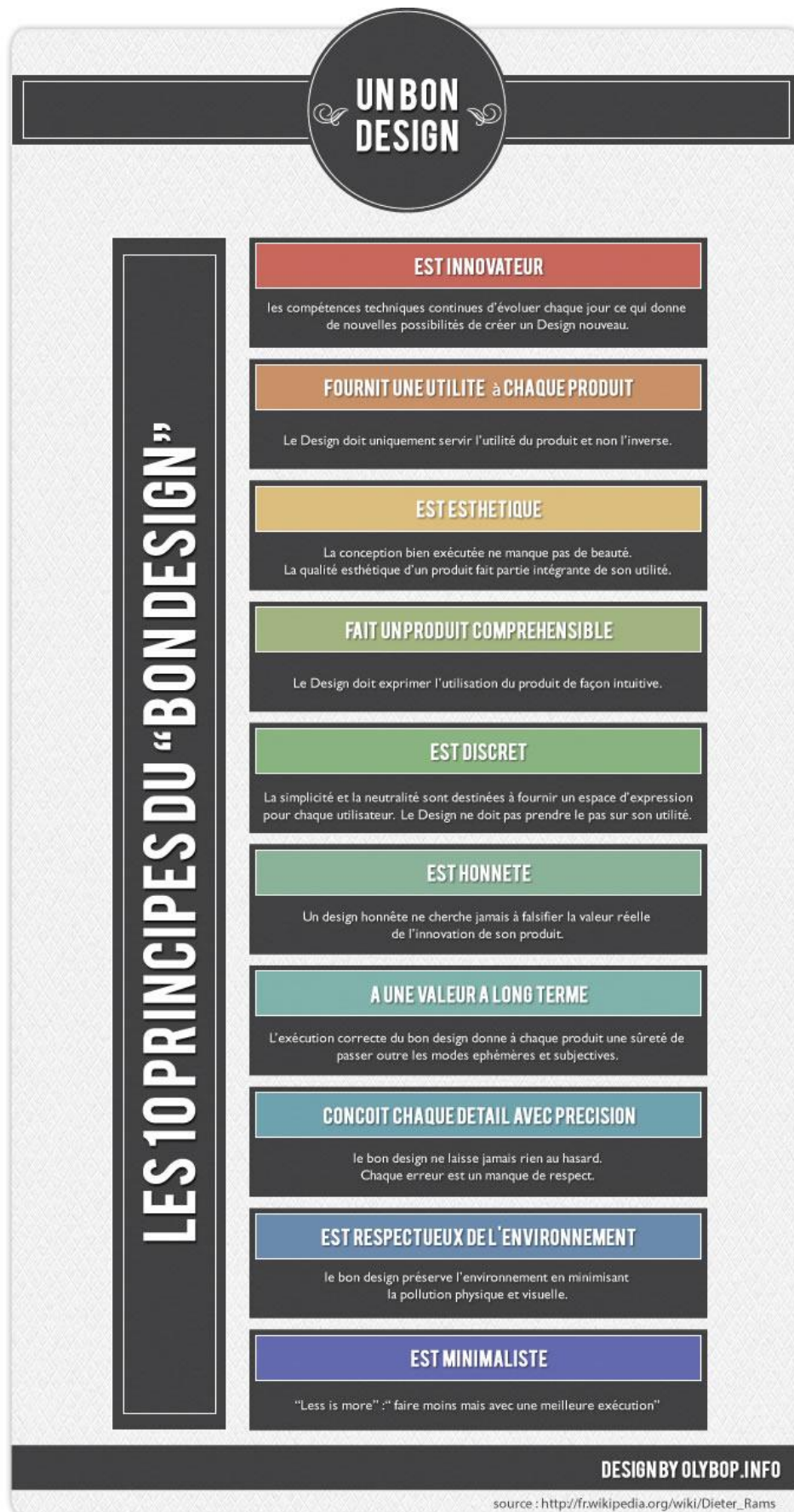
Revue du site www.cairn.info :

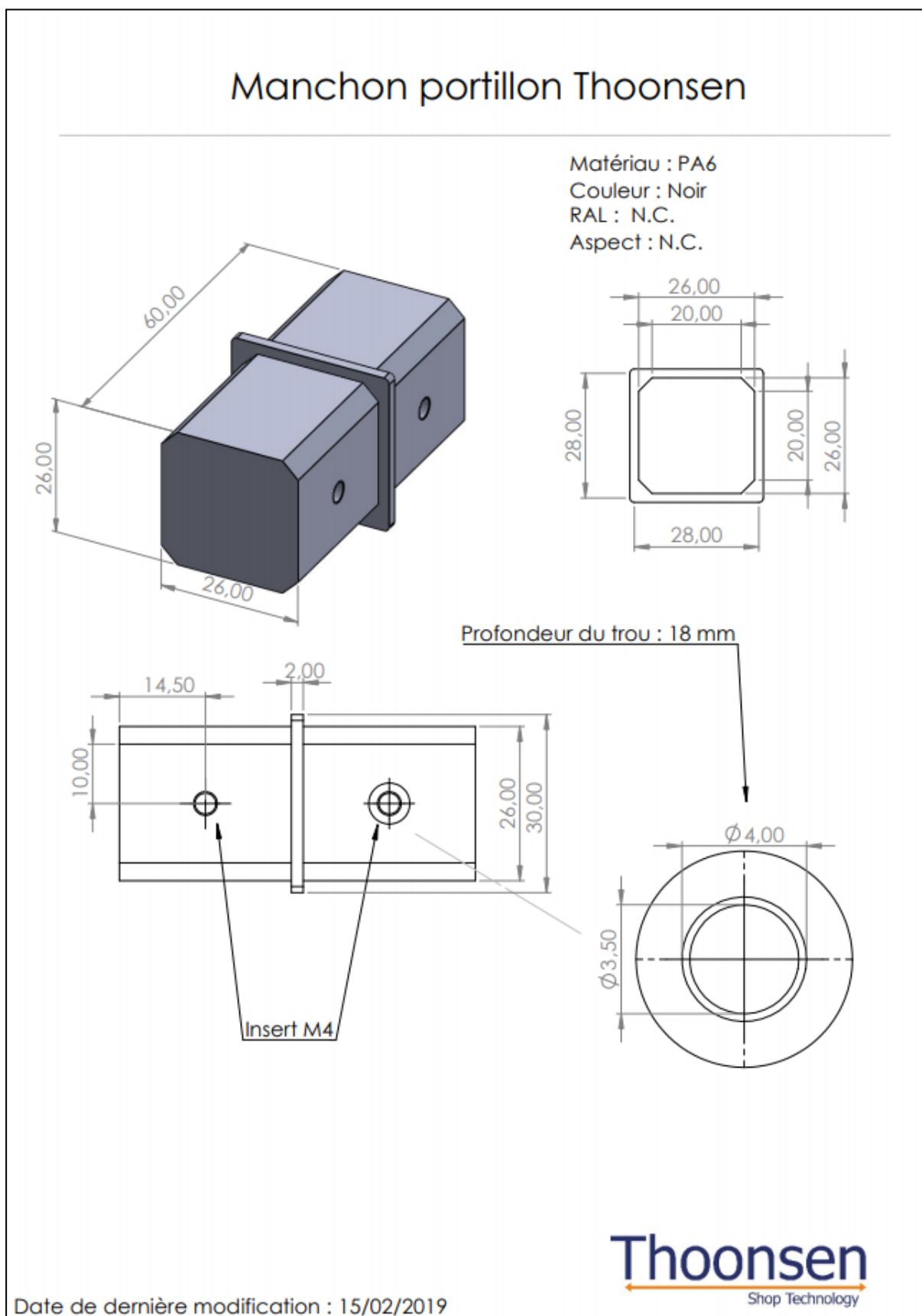
[1] Loïck Roche et John Sadowsky, *L'esprit « start-up »*, Market Management, 2002/1 (Vol. 2), pages 13-26

[2] Roy Compte, *De l'acceptation à la reconnaissance de la personne handicapée en France : un long et difficile processus d'intégration*, Empan 2008/2 (n°70), pages 115-122

[3] Henri-Jacques Stiker, *Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise*, Reliance 2006/1 (n°19), pages 34-41

Annexe°1 : Les 10 principes du « bon design » de Dieter Rams



Annexe°2 : Mise en plan du « Manchon portillon Thoonsen »

Fiche de synthèse : Thoonsen Trading / MOXO Vélo



- Entreprise familiale fondée en 2004 par Monsieur Jacky Thoonsen
- Spécialisée dans la lutte contre le vol à l'étalage et les aménagements de magasins (bureau de caisse, antennes, etc).



- Fournisseur important de grandes enseignes telles que Carrefour, Auchan, Leclerc, Décathlon, les Galeries Lafayette ou encore des distributeurs internationaux (p.ex. récemment en Colombie et à la Réunion).
- Présente pour la seconde fois cette année « Retail's Big Show » de New York en janvier 2019
- 60 brevets, et donc une très large gamme de produits
- Se diversifie avec la nouvelle gamme THOOBEE : sécurisation de magasin, appels locaux de vendeurs, etc.



- Filiale de la société Thoonsen, fondée en 2016 par Monsieur Jacky Thoonsen, suite à sa passion pour le BMX, le vélo et la moto.
- Vend des vélos électriques tout terrain
- Propose une gamme de produit dédiée aux personnes atteintes de handicaps physiques légers. Ces produits, dans la lignée des vélos électriques tout terrain cherchent à compenser la mobilité réduite des individus pour qu'aller à la plage, en forêt ou en extérieur ne soit plus une contrainte.



Chiffres clés :

- CA de Thoonsen Trading : 5 M€ (2018)
- CA de MOXO Vélo : 100 K€ (2018)
- Nombre d'employés : 28

