



SYNTHÈSE

MATINÉE DU 7 MARS 2019

AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ESS



AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ESS

UNE MATINÉE POUR AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ESS

L'UDES a organisé le jeudi 7 mars 2019 à Paris, sous le haut patronage de la Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel, et en partenariat avec l'OCIRP et la Macif, une matinée d'échanges sur le thème «Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'économie sociale et solidaire». A cette occasion, une centaine de participants ont répondu présents et assisté aux échanges.



La compagnie de théâtre Human Concept a ensuite introduit la matinée en mettant en évidence, à travers des scénettes, les possibles freins, stéréotypes et difficultés rencontrés par les personnes en situation de handicap lors de la recherche d'un emploi.

Cette matinée a été ouverte par Catherine Le Gac, Secrétaire du Conseil d'administration de la Macif, Hugues Vidor, président de l'UDES et Sophie Cluzel Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées qui a notamment souligné qu'elle souhaitait s'appuyer sur les acteurs de terrain pour développer et amplifier l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.

La matinée s'est poursuivie par trois temps d'échanges dédiés tout d'abord à la sensibilisation à la question du handicap puis à l'intégration et enfin au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. A l'occasion de ces tables rondes, représentants des organisations syndicales de salariés, experts, employeurs et salariés témoins, ont pris la parole.

L'accord multiprofessionnel signé par l'UDES et l'ensemble des organisations syndicales de salariés sur cette question de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS, a été au cœur des échanges. David Cluzeau, administrateur de l'UDES en charge des affaires sociales et négociateur employeur de cet accord, a clôturé la matinée en soulignant qu'il ne s'agissait pas d'une finalité mais bien du début d'un travail collectif à mettre en œuvre dans les branches puis les entreprises de l'ESS.

Retour sur les principaux enseignements de ces temps d'échanges ...



AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ESS

ACCUEILLIR LE HANDICAP GRÂCE À UNE ENTREPRISE INCLUSIVE

Pour que les travailleurs handicapés soient (enfin) jugés en fonction de leurs compétences et puissent accéder à l'emploi, il faut que l'entreprise devienne plus inclusive avec des recruteurs et des managers formés et aguerris à prendre en compte la singularité du handicap. C'est encore loin d'être le cas. Selon un testing réalisé, 95% des CV mentionnant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) vont directement à la poubelle...

D'ailleurs, en termes de plainte sur la discrimination au travail, c'est le handicap qui arrive en tête, selon le défenseur des Droits. Un contexte qui induit certains comportements de la part des personnes en situation de handicap recherchant un emploi. Rares sont celles qui osent le mentionner sur leur CV. Jessica Drissi, Responsable du recrutement pour l'Association logement des jeunes travailleurs et étudiants en Ile-de-France (ALJT)

le confirme, « c'est après les entretiens téléphoniques et les présélections, voire dans un second temps lors de l'entretien physique que les personnes commencent à se livrer un peu, quand elles se sentent plus en confiance ». Christel Favier, Responsable de la qualité de vie au travail à la Macif, va plus loin « on constate même que certaines personnes en situation de handicap n'osent plus candidater ».

QUAND LE HANDICAP SURVIENT AU COURS DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

C'est la situation vécue par Nathalie Carette. À la veille de ses 50 ans, cette cadre dynamique se retrouve aux urgences un dimanche alors qu'elle est attendue le lundi suivant sur son nouveau poste au sein de l'Association logement de jeunes travailleurs et étudiants en Ile-de-France (ALJT). La quinquagénaire pense alors à une nouvelle colique néphrétique, mais l'équipe médicale lui annonce une dissection rénale. Lors de sa visite d'embauche la médecine du travail s'étonne que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) n'ait pas été lancée par l'hôpital. Nathalie fait alors part de son handicap qui, s'il ne nécessite pas d'adaptation particulière lui impose parfois de courts temps de repos afin de retrouver son énergie. Elle se réjouit d'avoir eu face à elle, une équipe bienveillante et à l'écoute, un véritable atout pour vivre avec ce handicap survenu en pleine ascension professionnelle.

Une personne sur deux peut se retrouver en situation de handicap

Pour Hugues Defoy, Directeur de la mobilisation économique de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH), nous comptons aujourd'hui environ 500 000 personnes demandeuses d'emploi en situation de handicap. Parmi celles-ci : seules 2% sont en

AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ESS



fauteuil roulant, et 80% souffrent d'un handicap invisible, ce qui met en perspective une certaine diversité dans le handicap. D'ailleurs, au cours d'une carrière professionnelle, une personne sur deux risque potentiellement de se retrouver en situation de handicap, qu'il soit temporaire ou permanent.

Avec un taux d'emploi de 6,37% de personnes en situation de handicap, le groupe Macif se trouve au dessus de l'obligation légale. Au départ, comme beaucoup d'entreprises, la Macif a entamé cette démarche parce qu'il y avait une loi, mais après sept accords signés - le

premier date de 1999 ! - la Macif compte aujourd'hui aller plus loin encore. « On souhaite vraiment faire passer l'image d'une entreprise inclusive » ajoute la Responsable de la qualité de vie au travail.

Des référents handicap pour l'ESS

Ainsi, à la Macif, une véritable politique de sensibilisation est déployée. Des formations sont mises en place pour les recruteurs autour de la diversité, notamment sur la question du handicap. Les managers, eux, sont formés pour appréhender la gestion d'une équipe dans laquelle se trouverait une

personne en situation de handicap. Ces acteurs de l'entreprise réunis autour de la question des diversités et du handicap s'inscrivent complètement dans la logique décrite dans l'article dédié à la qualité de vie au travail de l'accord UDES. À l'AGEFIPH, la création d'un référent handicap a également été salué par Hugues Defoy. « Il est important de sensibiliser le collectif de travail, en vue de l'intégration d'un collègue en situation de handicap, que ce soit lors de l'embauche ou au cours de son évolution professionnelle » insiste le Directeur de la mobilisation économique de l'AGEFIPH.

UN ACCORD POUR MUSCLER L'INSERTION DU HANDICAP DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Au sein des entreprises, ils œuvrent au quotidien pour améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap et veillent également à leur qualité de vie au travail. Syndicalistes ou encadrant, ces acteurs ont pu exposer des exemples de parcours réussis ou de pistes restant à défricher. Un point commun : tous s'accordent sur le fait que l'accord signé par l'UDES, le 9 janvier dernier, avec les branches professionnelles, permettra de mieux outiller les plus petites entreprises de l'ESS face au handicap.

Anne BALTAZAR, Secrétaire confédérale en charge du Handicap au syndicat Force Ouvrière (FO)



« L'outil de l'emploi-accompagné est connu depuis peu. Il figure dans le code du travail depuis 2017, avant il était expérimenté par l'AGEFIPH. Cela permet vraiment l'intégration de personnes jugées difficilement adaptables à l'entreprise. Il y a une concertation entre l'employeur, la personne handicapée et la structure porteuse qui accompagne les personnes en situation de handicap. On s'assure que le poste de travail et les locaux sont accessibles. Après cette mise en condition la personne arrive dans l'entreprise accompagnée de son

réfèrent qui au bout de quelques temps se retire. Il reste néanmoins disponible en cas de besoin, et ce pendant toute la carrière de la personne handicapée. Nous sommes ici dans la construction d'un parcours professionnel pérenne, on n'abandonne pas la personne dans l'emploi, c'est ce qui est vraiment très nouveau. Avec l'accord de l'UDES, on voulait effectivement sortir de l'incantation. Dans le secteur de l'ESS, il y a beaucoup de branches qui ont un taux assez représentatif de travailleurs en situation de handicap, ce qui induit une certaine sensibilité à cette situation, mais bien sûr ce n'est pas le cas dans tous les secteurs. Grâce à l'accord, les structures les plus outillées vont pouvoir aider les plus petites, composées essentiellement d'entreprises de moins de 20 salariés et donc pas assujetties à l'obligation

AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ESS



d'emploi de personnes en situation de handicap. Ces PME manquent souvent de moyens ou sont dépendantes des aides de l'État, qui ne sont pas suffisantes. Cela implique donc de mutualiser les ressources et les énergies de tous. Et ça tombe bien car il y a beaucoup d'énergie dans le secteur de l'ESS ! »

Quentin HA, Croix-Rouge française, Chargé de la qualité de vie au travail

« Au niveau des régions et de notre personnel RH, lorsqu'une offre d'emploi est diffusée, elle est systématiquement mise en ligne sur un portail dédié aux personnes en situation de handicap, en plus des sites classiques. C'est ce que l'on appelle du multiposting et cela permet de toucher les personnes en situation de handicap. Pour ce qui est

du recrutement, lorsque nous recevons les personnes pour les postes à pourvoir, elles ne sont pas obligées de déclarer leur handicap. Évidemment, nous n'abordons pas cette question-là de manière directe, mais le sujet peut être évoqué lors de l'entretien si la personne a besoin d'un aménagement spécifique. Au sein de notre département, nous avons un ergonome qui peut justement intervenir pour aménager des postes ou des conditions de travail. Ce sont souvent des aménagements d'ordre organisationnel qui peuvent tout à fait compenser une situation de handicap. Dans l'accord de l'UDES, j'ai été particulièrement sensible à la partie qui fait état de la qualité de vie au travail. C'est important de prendre cela en considération pour les personnes en situation de handicap. Il y a aussi un

chapitre dédié aux proches aidants. Je trouve cela vraiment intéressant que ces sujets puissent apparaître dans un accord portant sur la question du handicap ».

Jérôme VIVENZA syndicaliste CGT, facteur dans le Rhône

« Dans des grandes entreprises comme à La Poste par exemple, nous avons des cultures managériales, mais aussi des cultures de métier qui font que lorsque l'on est face à une inaptitude, on va se demander en priorité quel poste de substitution l'on va bien pouvoir trouver pour la personne en difficulté. Jamais, on ne se demande si le poste peut être transformé pour le rendre compatible avec l'inaptitude. Pourtant, j'ai en tête le cas d'un facteur qui avait une main atrophiée. Quand La Poste a commencé à se réorganiser pour le tri, ils ont séparé les facteurs en plusieurs équipes. On s'est alors aperçu que l'équipe qui travaillait avec ce collègue handicapé avait la cadence la plus élevée ! Pourquoi ? Car toute l'équipe prenait en compte la particularité du collègue, et donc le tri était beaucoup mieux organisé à la table. Avec la signature de l'accord, c'est le début de quelque chose, on ouvre un chantier en fait, car un accord n'est jamais une finalité. Il faut se mettre au travail maintenant et il y a tellement de matière dans cet accord qu'on ne peut en tirer que du bien. »

AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ESS

Gérard SAUTY de la CFTC

« Le dialogue social dans ce pays n'a pas à être exclusif. L'identification de l'Économie sociale et solidaire, y compris dans la dimension de la négociation, a toujours été importante pour nous. On a essayé de faire en sorte de participer à cette identification de l'ESS par la vie contractuelle dans ce secteur. Cela peut paraître simpliste, mais quand on est négociateur sur ce genre d'accord, ce qui est important c'est de faire le cadre, c'est d'accompagner, c'est d'aider, c'est d'avoir en retour les choses qui se sont réalisées. Avec l'ESS, nous sommes dans un secteur de petites entreprises où les moyens sont moins développés. En ce sens, je crois beaucoup à la notion de territorialité, à la mutualisation des bonnes pratiques qui pourraient engendrer des résultats. Ceci face à des secteurs d'activités qui sont pourtant parfois très différents. Cela éviterait à la petite structure de rester dans sa solitude face au problème. »



MAINTIEN DANS L'EMPLOI : DES SOLUTIONS EXISTENT

Face au risque de l'inaptitude au travail, la peur prend le pouvoir sur l'ensemble des acteurs de l'entreprise. S'il est détecté trop tard, le risque d'inaptitude peut rapidement conduire un salarié à l'exclusion du monde du travail. Des solutions existent pour faire barrage à cette fatalité : le signalement précoce des situations, tout comme les équipes de maintien dans l'emploi.

« Le salarié en difficulté a peur de se faire exclure, l'employeur a peur pour sa production, les collègues de travail ont peur d'avoir un surcroît de travail, quant aux représentants des salariés, ils ont peur d'être accusés de complicité », explique Alain Jabes. En quelques mots, ce médecin du travail (ALJP Conseil) vient de dresser le tableau clinique provoqué par le risque d'inaptitude au travail au sein d'une entreprise !

Le signalement précoce, un outil précieux mais insuffisant

Ainsi, lorsqu'un médecin signe la déclaration d'inaptitude, il est souvent trop tard. Même si l'entreprise tente de trouver des modalités de reclassement, dans bien des cas, ce n'est pas possible. Il s'ensuit très vite une « désescalade » qui

conduit à une situation de désinsertion professionnelle. Une personne arrêtée pendant plus de six mois, a un risque sur deux de ne jamais revoir le travail. Ce constat amer c'est Quentin Ha, Responsable de la qualité de vie au travail à la Croix-Rouge française qui le dresse. Depuis cette année, l'association a lancé une expérience dans la région Hauts-de-France, afin de détecter en amont les problématiques de santé de ses salariés. Une commission dans laquelle siège le médecin du travail, le personnel des relations humaines mais aussi la direction. « Nous avons mis en place des indicateurs sur les arrêts de travail » explique Quentin Ha, « à partir du moment où la personne est absente depuis plus de 90 jours, l'établissement adresse un courrier au salarié. Il lui est suggéré d'entrer en contact, avec

AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ESS



l'établissement, avec le médecin du travail par l'intermédiaire du service de qualité de vie au travail, la mission handicap, ou encore le service social du travail ». « Le signalement précoce est vraiment un outil de maintien dans l'emploi » répond le Dr Alain Jabes, « mais le travail commence en réalité en amont : dès le premier jour d'hospitalisation ».

Accompagner dès l'hôpital et préparer le retour

Un moment crucial dans la vie des personnes avec des questions essentielles qui fusent : « comment vais-je faire manger ma famille désormais ? Qu'est-ce que je vais devenir ? » Trop souvent la réponse est encore : « N'y pensez pas ! Ne pensez qu'à vous et à votre santé ». Pour cet ancien médecin hospitalier, cette posture n'est pas la bonne. « Avec l'expérience, j'ai appris qu'il ne fallait plus jamais

répondre ça ! » poursuit-il. Aujourd'hui, le Dr Alain Jabes sait que la clef se trouve dans la mise en confiance du patient dès son arrivée en soins. Il doit se sentir écouter, sa demande implicite sur son avenir social doit également être entendue et comprise. Grâce à un accompagnement interdisciplinaire mis rapidement en place, le patient va se sentir reconnu, et ainsi retrouver sa dignité, explique le médecin du travail. « Il va également fabriquer des neuromédiateurs indispensables à sa guérison » poursuit le Dr Jabes. Outre la mise en confiance à l'hôpital, il est aussi nécessaire de monter en parallèle des équipes dédiées au maintien dans l'emploi, composées d'un ou plusieurs médecins, d'un environnement social et ergonomique pour adapter le travail sur un plan organisationnel, affirme le médecin. La première cellule de ce type a été créée en 1995, elle reclassait alors 10% des futurs inaptes ;

20 ans plus tard, le taux est passé à 80%... même dans les PME ! Le Dr Jabes a déjà formé, dans tout le pays, près de 500 équipes de maintien en emploi et de la désinsertion professionnelle. « C'est basé sur le gagnant-gagnant puisque les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont divisées par deux, ainsi que l'absentéisme dans les entreprises » énumère le médecin du travail.

Les bourses à l'emploi pour aller plus loin !

Enfin pour ceux qui resteraient malgré tout sur une situation d'échec, avec une adaptation du poste de travail ou un reclassement en interne impossibles, Carole Hellegouarc'h de la CFDT met quant à elle en avant la solution de mutualisation des bourses à l'emploi. « C'est un sujet que l'on a beaucoup porté lors des négociations de l'accord, avance la déléguée syndicale, c'est l'idée que sur un territoire il est possible de tisser des liens entre les différentes entreprises de l'ESS pour imaginer comment un salarié, qui pour de diverses raisons, ne peut plus exercer son activité dans telle entreprise, pourrait retravailler dans telle autre. Pour la représentante de la CFDT, les valeurs de solidarité portées par l'ESS sont à même de démontrer qu'une autre économie est possible, en mutualisant les bonnes pratiques et l'entraide entre employeurs.