Les cahiers
de l'Observatoire
juin 2020

N° 10

Handicap et travail temporaire inclusif : retour gagnant dans l'emploi

la fédération des entreprises d'insertion

Efficacité économique, finalité sociale

Définitions

Le handicap est défini dans la loi du 11 février 2005 comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), permettant à une personne en situation de handicap d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place, pour favoriser son insertion professionnelle et son maintien dans l'emploi.

Chiffres clés

7 %
des personnes en âge de travailler reconnues handicapées en France*

Un taux de chômage
2 fois plus élevé
pour les personnes handicapées : 18% contre 9% pour le reste de la population active

5 000 personnes RQTH accompagnées par les Ei et ETTi, chaque année**

*Les personnes handicapées et l'emploi - Chiffres-clés 2018 Agefiph | FIPHFP
** Chiffres clés 2019 – La fédération des entreprises d'insertion

Parier sur le travail temporaire inclusif !

Quinze ans après la loi pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, qui donnait la priorité au travail en milieu ordinaire, force est de constater que le handicap demeure encore et toujours un facteur d'exclusion et d'éloignement à l'emploi, malgré la mobilisation des acteurs et des pouvoirs publics.

Les structures inclusives dédiées, comme les entreprises adaptées et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) sont une des modalités fortes de réponse. A leurs côtés, les entreprises d'insertion (Ei) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTi), spécialisées dans l'accompagnement socioprofessionnel des plus vulnérables, interviennent également dans ce champ, la situation de handicap engendrant souvent d'autres freins périphériques à l'emploi comme un plus faible niveau qualification, un manque de confiance de soi… Ces dernières accompagnent ainsi chaque année 5 000 personnes reconnues travailleurs handicapés vers l'emploi durable.

Au regard de l'efficacité éprouvée de ces entreprises inclusives, les pouvoirs publics ont décidé d'en accélérer le développement. L'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 », signé avec les acteurs du handicap, et le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, coconstruit avec les acteurs de l'insertion, en sont deux déclinaisons concrètes. Chacun confirme l'ambition forte du gouvernement de développer le secteur pour accompagner un plus grand nombre de personnes vulnérables dans l'emploi durable.

Dans ce contexte, le travail temporaire inclusif, par le lien particulier qu'il entretient avec les besoins du marché du travail, a été identifié comme l'un des leviers de ce changement d'échelle. Le pacte d'engagements pour développer le travail temporaire d'insertion comme passerelle à l'emploi durable, signé, en février 2020, avec la ministre du Travail et les présidents du Conseil de l'inclusion dans l'emploi et de la fédération des entreprises d'insertion, est un des signes de la reconnaissance et du soutien de l'Etat au développement de ces entreprises inclusives.

Le temps de ce cahier, nous vous proposons de nous arrêter sur l'accompagnement socioprofessionnel que les ETTi mettent en place à destination des personnes en situation de handicap. Certaines d'entre elles, les ETTi-TH, se sont spécialisées dans ce domaine, développant une expertise reconnue de tous. L'idée est de mettre en avant et de partager les solutions trouvées. Car, c'est grâce aux efforts conjugués des entreprises inclusives dans leur diversité, du handicap à l'insertion, que, collectivement, nous permettrons à un plus grand nombre des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi durable.

Mamadou TOURÉ
Dirigeant de SELF INTÉRIM et membre du Bureau fédéral

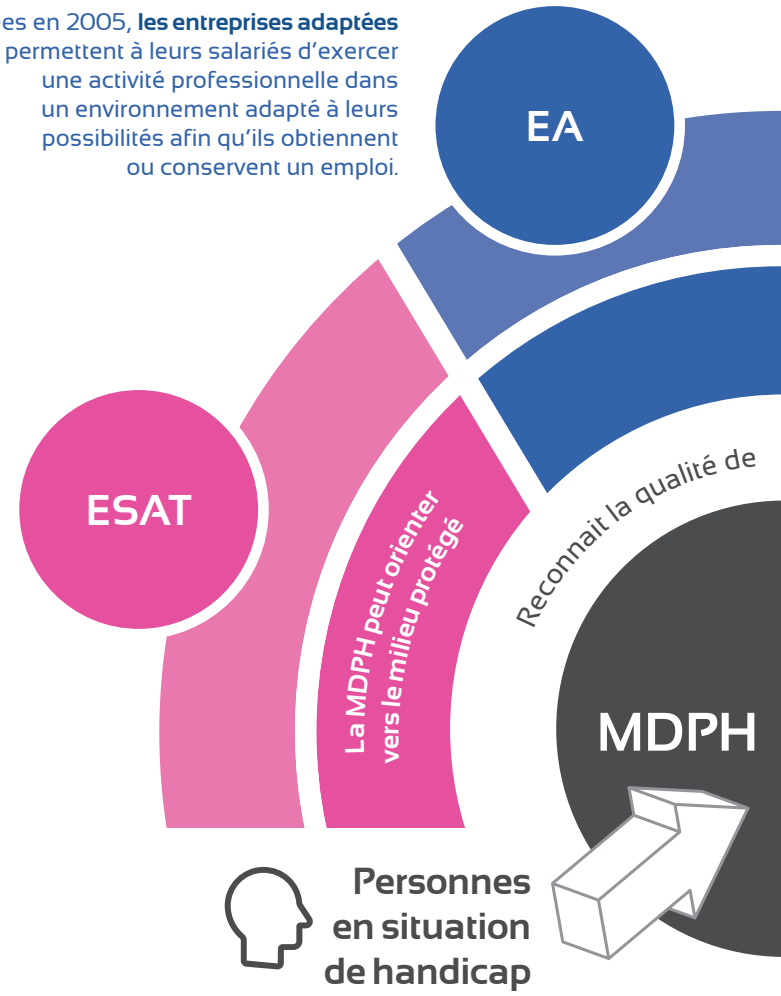
Handicap et travail temporaire inclusif : de quoi parle-t-on ?

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), Etablissement et Service d'Aide par le travail (ESAT), Entreprises Adaptées (EA) et Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT), Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) Les outils et dispositifs destinés à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicaps sont nombreux. Quel est leur rôle et leurs spécificités ? Et quelle est la place de l'ETTi dans cet écosystème ?
Eléments de réponse.

Nées en 2005, **les entreprises adaptées** permettent à leurs salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.

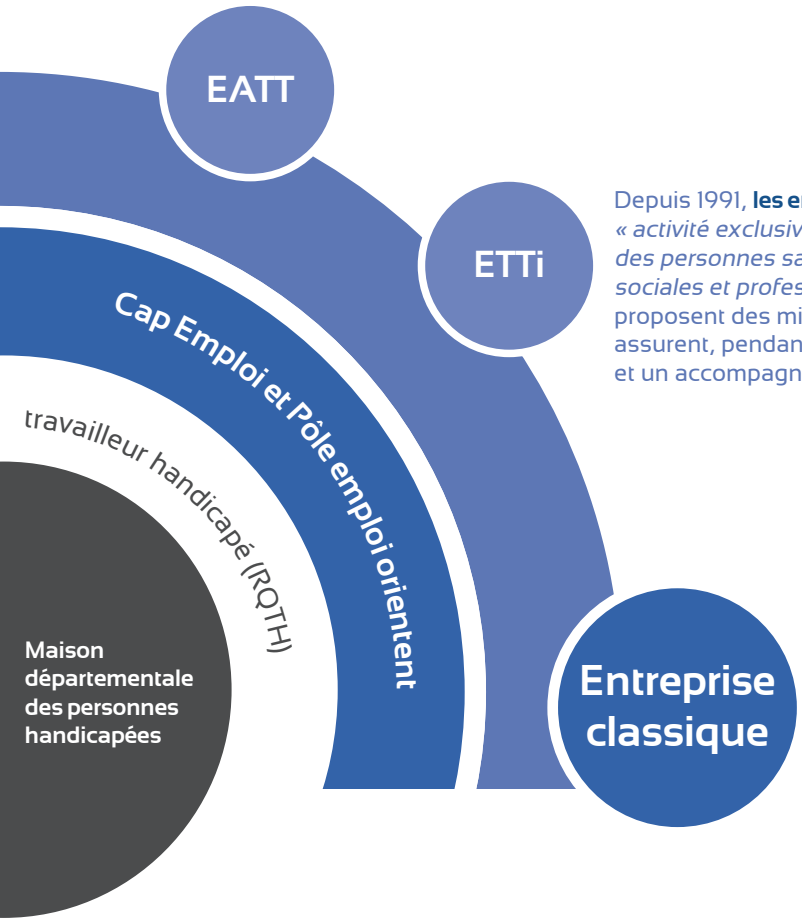
MILIEU PROTEGÉ

Les Etablissements et Services d'Aide par le travail accueillent des personnes dont les capacités de travail ne permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée. Ils proposent un soutien médico-social et éducatif en plus d'une activité professionnelle.



Les entreprises adaptées de travail temporaire, créées à titre expérimental en 2018, ont pour activité exclusive la mise à disposition de travailleurs handicapés dans le cadre de contrats de travail temporaire. Cette expérimentation s'inscrit dans l'engagement national du 12 juillet 2018 *« Cap vers l'entreprise inclusive 2019-2022 »*.

MILIEU ORDINAIRE



Depuis 1991, **les entreprises de travail temporaire** ont pour *« activité exclusive de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières »*. Elles leur proposent des missions auprès d'entreprises clientes et assurent, pendant et en dehors de ces missions, un suivi et un accompagnement social et professionnel renforcé.

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) : tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total.

L'expertise des ETTi pour un retour dans l'emploi des travailleurs handicapés

Expertes de l'insertion socioprofessionnelle des personnes vulnérables, les ETTi accompagnent chaque année plusieurs centaines de personnes reconnues travailleurs handicapés. Conscientes des problématiques d'accès, de maintien et de retour à l'emploi que ces dernières rencontrent, elles ont su développer un accompagnement adapté. Certaines d'entre elles en ont fait un principe directeur, d'autres se sont spécialisées à 100% dans ce domaine. Regards croisés sur ces deux approches avec l'ETTi normande E2i et ETTIQUE en Hauts-de-France.

Chiffres clés des travailleurs handicapés en Normandie

10,3%
de demandeurs d'emploi BOE*
(contre 8,5% pour le tout public)

*Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

- 47% sont des femmes
- 47% ont 50 ans et +
- 60% sont chômeurs depuis + d'1 an

+ 7,4%
de demandeurs d'emploi BOE entre 2015 et 2018
(contre -0,6% pour le tout public)

Source : Tableau de bord : le marché du travail des personnes handicapées bilan 2018 - Normandie - AGEFIPH

TÉMOIGNAGE

E2i (Entreprise d'Insertion par l'Intérim), a fait de l'accompagnement dans l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés l'un de ses principes directeurs. Intervenant en priorité sur l'agglomération de Rouen sur cette mission spécifique, Claire Fechy, responsable de l'agence nous explique pourquoi et comment.

Pouvez-vous nous présenter E2i?

Nous avons créé l'ETTi E2i en 2008 avec la volonté d'œuvrer à la réduction des inégalités. Sur le territoire, beaucoup de nos confrères sont positionnés sur des clauses d'insertion, qui relèvent du bâtiment, gros et second œuvre, et dont les métiers plutôt physiques sont souvent proposés à des hommes, généralement jeunes. Notre projet social, nourri également de nos discussions avec la DIRECCTE, s'est donc naturellement tourné vers les femmes et les seniors pour lesquels il existait moins de réponses adaptées. Cela nous a amené à nous tourner vers d'autres types d'entreprises, hors clauses, et de missions. Nous travaillons, par exemple, autour des métiers du verre pour le public féminin, autour des métiers administratifs et d'archivistes pour les seniors.

Pourquoi avez-vous décidé d'agir plus fortement sur la question du handicap ?

Depuis deux ans maintenant, nous avons décidé d'avoir un axe directeur autour de l'accompagnement des personnes reconnues de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH). Notre slogan « là où certains voient un handicap, nous voyons des compétences » en est la traduction. C'est la DIRECCTE de Seine-Maritime qui, sensible à notre projet social, a souhaité trouver en nous un partenaire efficace pour apporter des solutions adaptées à l'inclusion de ces personnes fortement touchées par le chômage. Sur l'agglomération rouennaise, on estime à 3 000 le nombre de personnes sans emploi, reconnues travailleurs handicapés, qui pourraient travailler en milieu ordinaire. Bien que relativement proches de l'emploi, elles ont néanmoins besoin d'être accompagnées afin de se repositionner sereinement sur le marché du travail. Les missions d'intérim que nous leur proposons participent à les remettre en mouvement. Ce travail se fait main dans la main avec la DIRECCTE, et d'autres acteurs clés comme Pôle emploi, Cap Emploi, l'AGEFIPH…

En quoi la spécificité du modèle de l'ETTi vous semble pertinent pour favoriser le retour à l'emploi des travailleurs handicapés ?

Notre modèle permet de lever les freins du côté de l'entreprise comme du côté de la personne en situation de handicap. La perception du handicap par l'entreprise est souvent assortie d'un certain nombre de préjugés ; pour le salarié, la nécessité de retrouver confiance en soi et de se considérer comme capable et

compétent est fondamentale. La mission, qui suppose une immersion rapide dans l'emploi en milieu ordinaire, invite l'entreprise comme le salarié à se rencontrer professionnellement, de façon très opérationnelle. Il y a également une vraie logique de parcours : E2i vise l'emploi pérenne pour ses intérimaires et propose un accompagnement vers cet objectif. Notre équipe de salariés permanents est au quotidien en relation très directe avec les entreprises : par des visites de sites, l'accompagnement des salariés intérimaires sur poste de travail, les retours de missions, les projets de formation… Sans ce partenariat fort avec les entreprises, nous n'aurions pas de missions à confier à nos publics bénéficiaires.

TÉMOIGNAGE

Un outil performant et rassurant pour l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire

Créée à l'initiative d'AlterEos, entreprise adaptée du nord de la France, afin d'apporter des solutions complémentaires pour favoriser l'inclusion de personnes en situation de handicap, dans le milieu ordinaire de travail, ETTIQUE est le première ETTI à 100% dédiée à l'accompagnement des travailleurs handicapés. Retour sur la création de cette ETTI avec sa dirigeante Nathalie Creus, qui a participé à l'élaboration du projet en 2001.

« Dans les années 2000, AlterEos, a souhaité réfléchir à de nouvelles solutions, innovantes et complémentaires, pour les personnes en situation de handicap qui n'étaient pas orientées vers l'entreprise adaptée mais confrontées à des difficultés pour travailler en milieu ordinaire. Eloignées de l'emploi, suite à une période d'inactivité, souvent liée à leur handicap, et sans grande qualification, elles parvenaient difficilement à retrouver une activité professionnelle, par elles-mêmes. La réalisation de missions en entreprise, avec un accompagnement individualisé et personnalisé, que permet le cadre juridique de l'ETTi, est alors apparue comme une opportunité, en permettant à ces personnes de reprendre confiance en elles et de découvrir des postes et des environnements de travail adaptés.

L'accompagnement que nous proposons, suite à un entretien très approfondi, se fonde sur la recherche d'adéquation entre les aptitudes de nos candidats, et les prérequis d'un poste support à leur projet de retour à l'emploi. Il faut bien comprendre que les missions d'intérim, souvent de courte durée ne permettent pas d'aménager un poste. Seule une certaine adaptation des postes est parfois envisageable et envisagée. Notre objectif est donc de construire avec nos intérimaires, un projet orienté vers des fonctions, en adéquation avec leurs compétences, tout en considérant les limites liées à leur handicap. Les barrières à l'intégration en entreprise ne doivent plus exister.

Grâce à la relation particulière que nous entretenons avec les entreprises de notre territoire, à notre connaissance approfondie de leurs besoins et à notre expertise reconnue, nous pouvons proposer à nos intérimaires des missions respectant et valorisant leurs aptitudes. Nous intervenons essentiellement dans les domaines de la logistique, de l'entretien, de la production et du tertiaire.

ETTIQUE est un outil rassurant tant pour l'intérimaire que pour l'entreprise. Il permet à l'intérimaire d'avoir, en plus de nouvelles expériences, l'opportunité de solutions durables et, pour l'entreprise utilisatrice, potentiel futur employeur, il contribue au respect de son Obligation légale d'Emploi de Travailleur Handicapé (OETH). »

Dates clés

1999-2000

- Réflexions au sein d'AlterEos
- Etude de modèles économiques
- Rencontre des acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique et des partenaires

Novembre 2000

- Passage en CDIAE
- ETTIQUE agréée ETTi

Janvier 2001

- Démarrage de l'activité sur Croix (59)

Janvier 2004

- Ouverture d'une antenne sur Douai (59)

Spécificités et orientation des personnes en situation de handicap

Quelles sont les spécificités des personnes en situation de handicap ? Sur quels critères sont-elles orientées vers une ETTi, une entreprise adaptée ou un ESAT ? Quelles difficultés rencontrent-elles principalement en milieu ordinaire de travail pour les ETTi qui les accompagnent ? Eclairage et témoignages de deux prescripteurs.

TÉMOIGNAGE : Pôle emploi

Aujourd'hui directeur adjoint du Pôle emploi de Cournon d'Auvergne, dans le département du Puy-de-Dôme, Julien Lallite a avant longtemps travaillé à Clermont-Ferrand avec l'ETTi INSERADIS. Il nous explique pourquoi orienter certains publics en situation de handicap vers une ETTi spécialisée dans le domaine.

« L'orientation que nous proposons à une personne en situation de handicap se fonde, avant tout, sur un diagnostic approfondi de sa situation. Nous évaluons sa distance à l'emploi, les contre-indications médicales et son besoin d'accompagnement socioprofessionnel. S'il ressort de ce diagnostic que la personne à plutôt besoin d'un accompagnement lié à ses problématiques de santé, l'orientation vers l'ETTi ne sera pas la bonne. Par contre, si la personne n'a pas de contre-indication médicale lourde et qu'elle a des aptitudes pour le milieu ordinaire de travail, mais qu'elle a un besoin fort en matière d'accompagnement socio-professionnel pour accéder à l'emploi, alors nous allons l'orienter vers une ETTi spécialisée sur le handicap comme celle d'INSERADIS. Il s'agit souvent de personnes qui ont déjà un parcours professionnel, mais qui en raison d'un accident de la vie, d'un accident du travail, d'une maladie de longue durée ne sont plus en capacité d'exercer leur métier. Grâce à l'accompagnement spécialisé et les compétences dédiées que plusieurs ETTi ont développé autour de la prise en compte du handicap, celles-ci ont cette capacité à aider ces personnes à se reconstruire, à les accompagner pour faire le deuil de leur ancien métier et à les emmener vers une nouvelle dynamique, vers un nouvel emploi ».

TÉMOIGNAGE : Cap emploi

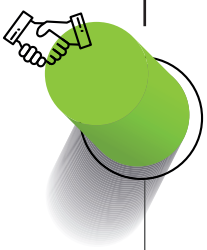
Olivier Levesque est responsable du Pôle Handicap Recrutement de Cap Emploi sur Strasbourg. Il revient sur les critères qui déterminent une orientation vers une entreprise adaptée ou vers une ETTi comme par exemple OVALIE avec laquelle il travaille régulièrement.

« Nous privilégions une orientation vers l'entreprise adaptée, quand le handicap est lui-même le frein principal à l'emploi et que la personne a besoin d'un environnement de travail approprié. Cependant nous rencontrons un certain nombre de personnes dont les freins à l'emploi sont indépendants de leur handicap mais plutôt liés à un manque de savoir-faire, de savoir-être, de qualification… Il faut bien comprendre que les travailleurs handicapés subissent encore plus de freins d"accès à l'emploi que le reste de la population. Ils sont globalement moins diplômés et plus âgés que le reste des demandeurs d'emploi. Ils sont aussi plus sujets au chômage de longue durée. L'ETTi peut alors être une étape vers un emploi plus pérenne ou précéder encore une période de formation ou un contrat en alternance. L'intérêt de l'ETTi est aussi son aspect « passerelle » qui permet de se faire connaître auprès d'entreprises et de mettre en pratique les compétences acquises pendant le parcours ce qui sera apprécié par un employeur. Sur Strasbourg, nos bureaux sont à proximité géographique de ceux d'Ovalie, ce qui fluidifie les démarches dans la mesure où la personne peut se rendre à l'ETTi après son entretien au Cap emploi. Nous avons, d'autre part, connaissance des offres de l'ETTi ce qui nous permet de les proposer aux personnes en suivi. L'ETTi est autant importante dans le service à proposer aux personnes que nous suivons que dans l'offre proposée aux entreprises qui peuvent utiliser ce dispositif en tant que « période d'essai » préalable à l'embauche ».

Difficultés rencontrées par les travailleurs handicapés les plus couramment observées dans les ETTi

Parcours des salariés

L 'accueil et le recrutement



Nous accueillons la personne, nous l'écoutons et nous identifions ses motivations, ses aptitudes et ses compétences transférables pour son projet de retour à l'emploi.

L'accueil et l'entretien

« Nous accueillons et recevons pour un entretien toute personne bénéficiaire d'une RQTH ou rentrant dans le cadre de la loi de 2005. Elles viennent vers nous souvent suite à une rupture de leur parcours, liée à un accident de la vie, du travail, ou à une maladie. »

Le déroulé de l'entretien

« Les intérimaires sont reçus pour un entretien très approfondi. Au travers de la trame d'entretien que nous avons mis en place, nous allons tout d'abord déterminer si la personne relève de l'IAE, puis nous étudions, avec si nécessaire l'aide de partenaires : leurs compétences, aptitudes, souhaits, expériences (bien que souvent obsolètes), ainsi que les contraintes et conséquences liées à leur handicap. »

La nature de l'échange

« Lors de l'échange la personne doit se sentir suffisamment en confiance pour parler de sa fragilité et accepter un accompagnement social et professionnel adapté, a cette occasion, nous considérons ce que le candidat peut et/ou souhaite faire, nous en déduisons des compétences transférables. Nous faisons alors l'adéquation avec les missions proposées. »

La prospection et la proposition d'offres de mission

Au travers d'une prospection et d'une analyse spécifique, nous recherchons le bon poste pour la bonne personne dans la bonne entreprise

La proposition du « bon candidat »

Une fois le candidat identifié, nous entretenons un dialogue renforcé avec l'entreprise pour promouvoir le profil. Nous cherchons essentiellement à la rassurer en mettant en valeur les compétences, les motivations et les aptitudes du candidat pour le poste. Nous devons cependant leur faire comprendre aussi qu'elles doivent prendre en compte non seulement les aptitudes de nos intérimaires, mais également leurs limites.

La recherche du « bon poste »

Une fois les bases de notre relation avec l'entreprise posées nous allons réaliser une analyse complète de l'entreprise et des études de postes. Notre expertise nous permet de porter un diagnostic approfondi de l'entreprise et des contraintes liées aux situations de travail (environnement de travail, aptitudes physiques nécessaires, charge mentale et psychique…). Cette analyse nous permet de mieux appréhender les prérequis et aptitudes nécessaires pour les postes proposés. En confrontant cette analyse avec les profils de nos intérimaires nous pouvons proposer la bonne personne pour le bon poste .

La recherche de la « bonne entreprise »

Notre prospection se fait essentiellement vers des entreprises à la recherche de postes accessibles à notre public en parcours. Elles ont le plus souvent une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap (OETH) mais au-delà elles portent un réel projet d'inclusion des travailleurs handicapés. Elles doivent être sensibles à la spécificité de notre démarche et à être prêtes à s'investir en amont et à assurer avec nous un suivi individualisé et personnalisé des personnes que nous allons déléguer dans l'entreprise. Elles doivent avoir envie de vivre l'intérim autrement »

La mission et son suivi

Nous validons et confrontons son projet par la délégation en entreprise

La proposition de mission

« La personne ayant les aptitudes nécessaires pour la réalisation de la mission est contactée, nous lui expliquons en détail : le lieu, les horaires, interlocuteurs, durée, tâches à réaliser… »

Le déroulé et le suivi de la mission

« Nous apportons un grand soin à la mise en œuvre de la mission de délégation en entreprise par un dialogue constant entre les acteurs. Avant, au démarrage de la mission (dès la fin de la 1ère journée), pendant et après la mission, nous échangeons de vive voix avec l'intérimaire, le responsable hiérarchique en entreprise pour viser la réussite et le ressenti positif pour les parties prenantes. »

La préparation à l'entretien

« Par le biais d'entretiens, nous faisons prendre conscience à l'intérimaire, qu'il est avant tout porteur de compétences répondant aux besoins de l'entreprise, et que les conséquences de son handicap par rapport au poste visée sont minimes voire inexistantes, le but est qu'il puisse, présenter et vendre avant tout, son potentiel professionnel, en confiance, et rassurer l'entreprise en évoquant simplement les conséquences de son handicap. »

Le suivi du parcours et la préparation à la sortie

En fonction du déroulé nous consolidons et ajustons son projet pour favoriser sa sortie vers l'emploi durable.

La consolidation du parcours

Cela se traduit par une réponse de formation si nécessaire et l'enrichissement du parcours professionnel de notre intérimaire grâce à une multiplicité des propositions de missions et/ou la proposition de missions plus longues favorisant bien entendu sa réinsertion professionnelle, le but : révéler son potentiel sur poste de travail et obtenir des opportunités d'emplois durables.

L'ajustement

Lors des différentes missions nous avons régulièrement besoin d'opérer des ajustements. Cela correspond à une analyse fine d'une difficulté rencontrée lors d'une délégation qui sera comblée très rapidement en cours de mission pour un maintien efficient sur poste de travail.

A titre d'exemple, un de nos intérimaires a eu des difficultés pour suivre les rythmes de travail attendus par l'entreprise. Après un échange une analyse approfondie de la situation avec l'entreprise et l'intérimaire. Nous avons décidé ensemble de suspendre la délégation pendant deux jours, pour mettre en place une formation complémentaire permettant de pallier à cette difficulté. Aujourd'hui, il répond tout à fait aux objectifs de l'entreprise en matière de cadence de travail.

L'accompagnement des entreprises, une des clés de réussite !

Depuis la loi de 2005 qui fixe la priorité au travail en milieu ordinaire, l'inclusion des personnes en situation de handicap est devenue une préoccupation grandissante pour de nombreuses entreprises dans leur politique de recrutement. Néanmoins, certaines peuvent rencontrer des difficultés face à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés : recherche du bon profil, intégration sur le poste de travail. L'ETTi, en prise directe avec les besoin RH des entreprises, présente alors de nombreux atouts, associant travail temporaire et expertise dans l'accompagnement des personnes vulnérables vers l'emploi. Illustration avec les témoignages d'une ETTi et d'une entreprise utilisatrice.

Partenaire RH des entreprises en matière d'inclusion

Créée en 2007, Ovalie a initié, il y a quelques années, un département spécifique dédié à l'accueil et à l'intégration des personnes reconnues travailleurs handicapés. Cette ETTi strasbourgeoise se positionne aujourd'hui comme un partenaire RH dans la politique d'inclusion des entreprises de son territoire. Explications avec Éric Peytavin, son gérant.

Comment abordez-vous les entreprises de votre bassin d'activité sur la question du handicap ?

Chez Ovalie, nous nous efforçons de travailler avec des entreprises véritablement désireuses de favoriser le retour à l'emploi de personnes en situation de handicap et évitons de travailler avec celles qui sont simplement motivées par la réduction de leur contribution. Nous nous positionnons, comme un partenaire RH, conseil de l'entreprise dans sa politique d'inclusion des travailleurs handicapés. Nous passons ainsi beaucoup de temps à accompagner les entreprises afin de comprendre leurs attentes, leurs obligations et leurs besoins. Nous les éclairons ainsi sur les différentes possibilités et stratégies qui s'offrent à elles pour intégrer, dans les meilleures conditions, des personnes handicapées dans leurs effectifs.

Comment accompagnez-vous ces entreprises en amont ?

Quand nous avons décidé de travailler avec une entreprise, nous leur proposons un accompagnement en trois temps. Nous commençons toujours par une phase de diagnostic, qui nous permet d'avoir une bonne compréhension des besoins et la définition de la meilleure stratégie de recrutement. Puis nous faisons l'analyse des emplois répondant aux besoins des entreprises et susceptibles de correspondre aux compétences et capacités des personnes reconnues travailleurs handicapés. Bien souvent, nos interlocuteurs ont une vision réductrice des capacités des personnes handicapées, il nous revient donc de leur ouvrir les yeux sur les différentes postes pouvant être pourvus. Enfin, nous les accompagnons si besoin dans l'aide au montage de dossiers pour l'adaptation des postes de travail lorsque cela est nécessaire.

Comment préparez-vous l'entreprise à l'intégration de l'intérimaire ?

La préparation de l'entreprise est une phase cruciale dans la réussite d'un placement, la satisfaction du client et de la personne mise à disposition. Pour cela, nous veillons tout d'abord à agir sur les idées reçues et les aprioris sur le handicap, par un travail d'information au sein de l'entreprise utilisatrice. Nous identifions, également, une personne référente dans l'entreprise, facilitatrice dans l'intégration de nos intérimaires que nous formons au tutorat si c'est nécessaire. Lors du démarrage de la mission, nous sommes présents dans les murs de l'entreprise afin d'accompagner notre salarié dans l'installation et la mise en route de son poste de travail. Cet accompagnement a pour objet de rassurer la personne en situation de handicap mais également ses collaborateurs. Enfin, nous réalisons des bilans réguliers avec les responsables de l'entreprise afin d'optimiser les chances de réussite des personnes mises à disposition.

Une synergie bénéfique pour la personne en situation de handicap

L'entreprise Meazza Marbrerie Taille de Pierre, filiale du Groupe SAFE, est une entreprise strasbourgeoise spécialisée dans les travaux de restauration de bâtiments en pierre de taille ou de bâtiments classés au patrimoine, dans les travaux de marbrerie de décoration (façade en pierre, SPA, plan de travail de cuisine, escalier…). Depuis plusieurs années elle fait appel aux services d'OVALIE dans sa politique de recrutement. Entretien avec Laurent Remle, cogestionnaire de l'entreprise.

« C'est pour donner suite au reclassement d'un de nos salariés en 1996, que nous avons compris qu'une personne en situation de handicap n'était pas forcément « une personne en fauteuil roulant ». Nous avons alors développé une nouvelle activité et embauché deux personnes en situation de handicap, dont une est encore avec nous. Nous n'avons pas de politique spécifique sur le sujet mais, pour nous, intégrer ces personnes, c'est avant tout une richesse pour l'entreprise. Elles sont souvent porteuses d'une motivation et d'une reconnaissance, que l'on peut qualifier de prime abord comme celles liées à la seconde chance. Cela a aussi valeur d'exemple pour les autres salariés dont les petits tracas se dissipent.

Pour cela, nous soumettons tous nos recrutements à l'entreprise Ovalie avec laquelle nous travaillons de longue date. Elle connait bien notre structure et nos différents métiers et l'approche qu'elle développe sur le handicap lui permet de nous proposer des profils dont les aptitudes sont en adéquation avec nos problématiques et ce malgré leur situation de handicap. C'est un véritable appui pour nos ressources humaines. Grâce à son expertise dans le suivi des personnes en situation de handicap, Ovalie nous permet de lever un certain nombre de freins que nous ne pourrions pas lever nous-mêmes pour ce type de recrutement.

Cette synergie créée entre nos deux structures est bénéfique pour la personne en situation de handicap, mais également pour nos salariés. Ovalie a permis par exemple de « reclasser » en CDI, deux de nos salariés qui avaient été déclarés inaptes à leur poste au sein de notre structure. »

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, qu'est-ce que c'est ?

6%

Toute entreprise ou établissement public d'au moins **20 salariés** doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de **6 % de son effectif salarié**

Comment répondre à cette obligation ?

En employant des personnes handicapées en CDI, **CDD en interim**, en stage ou en **PMSMP** (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)

En concluant **un accord agréé de groupe, d'entreprise ou de branche,** portant sur l'emploi des personnes handicapées pour une durée de 3 ans renouvelable une fois

En versant une **contribution** financière à l'Agefiph.

Les achats réalisés auprès du secteur protégé et adapté (EA, ESAT, TIH) peuvent être valorisés en déduction de la contribution financière

Demain, quel rôle pour les ETTi dans l'inclusion des travailleurs handicapés ?

Comment faire plus pour l'inclusion des travailleurs handicapés ? Quel peut être l'apport des ETTi pour répondre à cet enjeu ? Nous avons posé la question à Karine Reverte, directrice générale du Comité national Coordination Action Handicap (CCAH) et membre du Conseil de l'inclusion dans l'Emploi.

Quels sont les principaux freins encore rencontrés aujourd'hui par les travailleurs handicapés en matière d'accès à l'emploi ?

Depuis la loi du 11 février 2005 qui a renforcé la contribution des employeurs qui n'atteignaient pas 6% de personnes handicapées dans leurs effectifs, l'accès à l'emploi des personnes handicapées s'est amélioré dans le secteur privé comme dans le secteur public. 0n constate toutefois une stagnation de cette embellie et le taux de chômage des personnes handicapées demeure toujours deux fois plus important que celui des personnes valides. Frilosité des entreprises, inadéquation entre s ressources humaines disponibles et besoins des acteurs économiques, conservatisme des modes de recrutement qui privilégient le diplôme plutôt que l'expérience, les raisons ne manquent pas pour expliquer cette stagnation. Enfin, il faut bien le reconnaitre, le handicap fait encore peur dans notre société et embaucher, par exemple, une personne en situation de handicap psychique ou une personne non voyante freine plus d'une entreprise qui craint de ne pas savoir « gérer » une situation qui peut engendrer occasionnellement des difficultés. Changer le regard sur le handicap, sur les compétences des personnes handicapées, reste donc essentiel si l'on souhaite améliorer leur accès au marché du travail.

Les ETTi peuvent-elles être une alternative efficace à l'inclusion des personnes handicapées ?

Les ETTi ont été inspirantes pour les pouvoirs publics pour agir sur l'emploi des personnes handicapées. L'Etat s'est appuyé sur leurs retours d'expériences pour lancer l'expérimentation des EATT (entreprises adaptées de travail temporaire).

Les ETTi ont démontré qu'elles étaient un outil pertinent d'accès à l'emploi durable. Elles permettent à une personne de valider son projet professionnel, de reprendre une activité progressivement et de multiplier les expériences. En parallèle, elles répondent aux préoccupations des employeurs, à savoir évaluer un salarié en situation de travail, intégrer progressivement un nouveau collaborateur dans un collectif de travail ou répondre à un besoin ponctuel d'accroissement d'activité ou à un remplacement. Toutefois, la prise en compte des besoins des personnes handicapées nécessite des compétences et une approche spécifique qu'on trouve encore peu dans les ETTi. L'expérience qu'ont pu acquérir certaines ETTi qui se sont spécialisées dans leur accompagnement, en développant une approche et des savoir-faire spécifiques, est en ce sens particulièrement intéressante. L'expérimentation du dispositif de l'EATT qui débute est également très encourageante pour développer une offre adaptée.

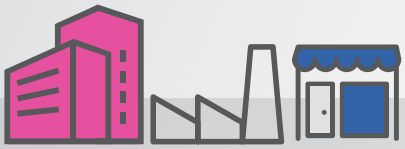
Quels enjeux les ETTi vont-elles avoir à relever pour maximiser leur impact aux côtés du secteur du handicap ?

Aujourd'hui, les enjeux sont nombreux pour les secteurs de l'insertion et du handicap. Chacun doit favoriser l'insertion dans l'emploi durable des publics, des salariés qu'ils accompagnent. Les ETTi, avec l'apparition sur leurs territoires des EATT, doivent chercher à créer des passerelles et des partenariats avec ces nouvelles structures puisque leurs objectifs face à la lutte contre le chômage sont partagés.

Le CCAH accompagne actuellement l'émergence d'un projet de coopération regroupant des acteurs de l'insertion et du handicap dans les régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est. Ce projet porte notamment sur la construction d'actions de formation communes pour valoriser les expériences et les savoir-faire de chacun.

Toutes les actions favorisant l'emploi des personnes handicapées à travers la mutualisation d'expertises et le développement de collaborations entre acteurs sont pour nous des projets à observer de près car ils peuvent permettre aux 500 000 demandeurs d'emploi actuellement en situation de handicap d'accéder à un emploi pérenne.

Chiffres clés des entreprises de travail temporaire d'insertion



295 entreprises en France, intervenant dans de nombreux secteurs d'activités

Bâtiment et travaux publics, transport et logistique, services à la personne et à la collectivité, industrie, agriculture, grande distribution, restauration

33 100 salariés

dont 90% en parcours d'insertion

334 millions d'euros

de chiffre d'affaires

Source : Chiffres clés 2019 (données 2018) de la fédération des entreprises d'insertion

©tempora www.otempora.com Crédit image : Noun project

Remerciements : *la fédération remercie vivement, pour leurs éclairages et analyses,* ***Karine Reverte****, directrice générale du Comité national Coordination Action Handicap (CCAH),* ***Julien Lallite****, directeur adjoint du Pôle emploi de Cournon d'Auvergne,* ***Olivier Levesque,*** *responsable du Pôle Handicap Recrutement du Cap-Emploi à Strasbourg,* ***Laurent Remle****, cogestionnaire de l'entreprise Meazza Marbrerie Taille de Pierre, filiale du Groupe SAFE, ainsi que* ***les responsables d'entreprises de travail temporaire d'insertion*** *et la* ***Commission ETTi*** *de la fédération ayant activement participé à la réalisation de ce Cahier.*

la fédération des entreprises d'insertion | Efficacité économique, finalité sociale

Avec le soutien de :

l'Europe s'engage en France avec le FSE

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE www.emploi.gouv.fr

UNION EUROPÉENNE Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

La fédération des entreprises d'insertion
18-20 rue Claude Tillier - 75012 Paris Tél. 01 53 27 34 80
contact@lesentreprisesdinsertion.org - **www.lesentreprisesdinsertion.org**