

6^{ème}

Festival
REGARDS
CROISÉS



Films courts métrages «Métiers et Handicaps»



COMUNE EXCEPTIONNELLE - © M. Granger

2-3 octobre 2014 **NOVOTEL ATRIA** Nîmes

www.festivalregardscroises.com

Sous le patronage de la Ministre de la Culture et de la Communication
Sous le patronage de la Secrétaire d'État chargée des Personnes Handicapées et de la Lutte contre l'Exclusion



Animateurs :

Robert DURDILLY, Président de l'Union Française de l'Electricité (UFE)

Paul-Éric LAURÈS, journaliste

Intervenant-e-s :

Franck APELIAN, Directeur des Activités Sociales de ProBTP

Christophe CARVAL, Directeur RH d'ERDF

Caroline DE ANDRADE, Responsable Mission Handicap du Groupe ACCOR aliste

Stéphanie LE DORNER, Responsable Mission Handicap du Groupe Malakoff Médéric

Anne-Emmanuelle ROUSSEAU, Directrice Juridique et RSE de BRL

Patrice TRIPOTEAU, Directeur Général Adjoint de l'APF

DOSSIER FESTIVALIER

6^{ème} Festival REGARDS CROISÉS



Films courts-métrages « Métiers et Handicaps »

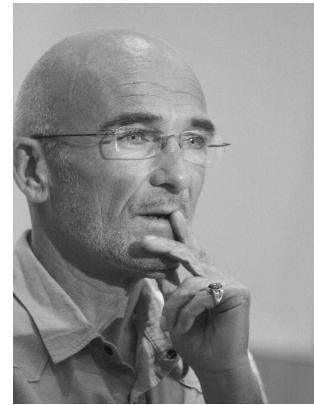


2-3 octobre 2014 NOVOTEL ATRIA Nimes





Robert DURDILLY



Paul-Éric LAURÈS

Robert DURDILLY : Cette table ronde est la possibilité de prendre le temps d'échanger et de partager des expériences personnelles et professionnelles. Le thème de cette année 2014 est en lui-même particulièrement intéressant car il n'a pas été traité en tant que tel dans les précédentes conférences. Il a été en effet jusqu'ici question du recrutement, de la professionnalisation et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap alors qu'aujourd'hui nous allons parler du handicap qui peut arriver en cours de parcours professionnel. Il est important de s'y préparer, et de savoir comment réagir face à ces situations. Ainsi, nous nous demandons quels types de solutions existent ?

Quels accompagnements peuvent être mis en place ? Je donne la parole à Paul-Éric LAURÈS, co-animateur de cette table ronde. Pour toi, « quelle est la différence entre un handicap de naissance et un handicap arrivé brutalement ? ».

Paul-Éric LAURÈS : Le handicap peut arriver de façon inopinée, et n'a donc pas forcément de rapport avec l'âge. Il est vrai qu'il y a des métiers à risques, quel que soit l'âge. Il est important de noter qu'il y a une différence fondamentale entre quelque chose qu'on ne connaît pas et quelque chose dont on est privé. Quand on a la sensation de connaître, et que nous sommes ensuite privés à un moment donné, sans être prévenus, c'est quelque chose de très difficile à comprendre, à intégrer et à assumer. Prenons par exemple le handicap des lunettes, très fréquent mais qui reste un handicap en tant que tel.

Ce qui est important c'est l'adaptation, c'est continuer de vivre avec la plus grande autonomie possible. Malheureusement, lorsqu'il arrive un accident, par exemple, qui a un impact sur la santé des salariés, ces derniers ont tendance à perdre leur volonté. Pourtant, dans ce type de situation, l'envie de réussir et de progresser est fondamentale ainsi que l'aide de l'entourage.

Robert DURDILLY : Nous avons avec nous des personnes qui vont nous apporter leur témoignage sur ce thème. Ainsi, Caroline DE ANDRADE est Responsable Mission Handicap du Groupe ACCOR. Stéphanie LE DORNER est Responsable Mission Handicap du Groupe Malakoff Médéric. Nous avons aussi Christophe CARVAL, directeur RH d'ERDF, et Anne-Emmanuelle ROUSSEAU, Directrice Juridique et RSE de BRL. Nous avons également avec nous Franck APELIAN, Directeur des Activités Sociales de ProBTP ainsi que Patrice TRIPOTEAU, Directeur Général Adjoint de l'APF.

Caroline DE ANDRADE : ACCOR mène une politique handicap depuis plus de vingt ans, et a signé un accord depuis la loi de 2005. Celui-ci nous permet de prendre possession de moyens pour agir au cœur de nos métiers. Les métiers de l'hôtellerie sont des métiers physiques et intenses et nous intervenons de plus en plus en prévention. Beaucoup de femmes de chambre développent par exemple des pathologies au niveau du dos, au niveau articulaire, à cause du temps et de

l'usure. Ainsi, notre mission est de repérer les personnes en difficulté et d'aider les équipes opérationnelles à trouver des solutions d'aménagement des postes de travail ou d'essayer de réfléchir à une reconversion professionnelle. Pour aider à cette professionnalisation, des bilans de compétences sont proposés, des aides sont mobilisables pour de la formation en vue d'apprendre un nouveau métier, ou encore la possibilité d'envisager les contrats de rééducation professionnelle. Notre objectif est d'apporter des solutions en interne du Groupe ACCOR.

Priscilla : J'ai effectué deux stages avant de venir en contrat d'apprentissage... Des stages de cuisine et de femme de chambre. Au sein du Groupe ACCOR, ce stage a duré un mois. Puis j'ai fait une demande de renouvellement de stage et au bout de cinq mois, on m'a proposé un contrat d'apprentissage. Actuellement j'ai donc un contrat grâce à mon diplôme d'hôtellerie !

Témoignage d'une éducatrice technique spécialisée présente dans la salle qui intervient dans un SESSAD : Ma mission est de permettre aux jeunes d'élaborer leur parcours professionnel. Nous accompagnons donc les jeunes pour qu'ils puissent découvrir différents secteurs d'activité. Il y a des aménagements de postes de travail, et des contrats sur trois ans avec un accompagnement au quotidien. Un relai est ensuite fait avec CAP Emploi pour les questions d'insertion professionnelle et administrative.

Témoignage de la Représentante de l'Association Trisomie 21 présente dans la salle : On a un partenariat très actif avec le Groupe ACCOR. Bien au-delà des stages de découverte, le groupe ACCOR va plus loin, en faisant signer des contrats avec des personnes atteintes de trisomie 21 pour qu'ils s'occupent des petits déjeuners par exemple. Il y a un environnement inclusif par le groupe ACCOR.

Stéphanie LE DORNER : Nous avons 6% de travailleurs en situation de handicap, y a-t-il vraiment une recette ? Nous avons signé un accord d'entreprise avec un engagement fort sur le recrutement. Cela fait trois ans que nous maintenons le taux d'emploi. Est-ce que

demain nous serons encore aux 6% ? C'est ce que nous espérons ! Pour moi, le maintien dans l'emploi c'est à la fois dans l'entreprise, mais c'est également pouvoir être partenaire de structures extérieures pour aider les personnes ayant eu un handicap et pouvoir leur offrir des restructurations et des reconversions professionnelles.

Sur les partenariats extérieurs, nous travaillons sur les professionnalisations. Ainsi nous ciblons des métiers sur lesquels nous avons des possibilités de recrutement. Nous créons des formations faites « sur mesure » par rapport aux métiers proposés par Malakoff. En interne, nous arrivons ensuite à garder les collaborateurs pour lesquels survient un handicap au cours de leur vie. Mais il subsiste cependant toujours un bémol sur le handicap auditif ou psychique. C'est un des sujets sur lequel nous réfléchissons encore aujourd'hui. Notamment pour les personnes qui sont amenées à porter un appareil auditif mais pour lesquelles la surdité devient profonde : comment maintenir le moyen de communication en interne ? Il y a une proposition de la LSF pour l'équipe et pour la personne. Depuis 2 ans, entre 5 et 6 personnes ont des handicaps de type auditif.

Robert DURDILLY : Selon vous, quel type de handicap est le plus difficile à accompagner ?

Stéphanie LE DORNER : Celui pour lequel nous nous posons le plus de questions, c'est toute la souffrance psychique qui arrive en cours de carrière. Cela demande du temps pour la personne, notamment à en prendre conscience, mais aussi à accepter d'être accompagnée. Ce sont des handicaps invisibles difficiles à prendre en charge car ils demandent des accompagnements « sur mesure ». Les managers aident ces personnes, en effet il y a un travail sur le handicap psychique depuis deux ans. Une procédure d'accompagnement pour repérer ces situations a été mise en place ainsi que la rédaction d'un guide pour les managers, afin de leur expliquer les procédures et les aider à savoir comment réagir et quoi faire. Ces outils seront développés courant 2015.





Christophe CARVAL



Stéphanie LE DORNER

Robert DURDILLY : Et que faites-vous du côté des TPE (Très Petites Entreprises) et des PME (Petites et Moyennes Entreprises) ?

Stéphanie LE DORNER : Elles n'ont pas forcément le temps, l'argent, il y a deux ans nous nous sommes posé la question pour savoir s'il n'y avait pas quelque chose à mettre en place. Nous avons ainsi développé un kit « Enjeux RH handicap » pour permettre de faire un diagnostic et de cibler ensuite un point clé sur lequel travailler. Nous avons aussi une équipe spécialisée sur la partie accompagnement. Ce kit accompagne les dirigeants dans la mise en place d'une politique handicap. Nous essayons ainsi de faire en sorte d'avoir des projets réalistes et réalisables, même pour des TPE et PME.

Christophe CARVAL : Bonjour. ERDF est très engagée dans le domaine du handicap : nous avons 36000 salariés dont 1300 salariés en situation de handicap. Nous sommes à mi-parcours de notre 2^{ème} Accord Handicap d'Entreprise, avec comme ligne directrice l'accessibilité dans les locaux, aux informations, à l'emploi et à l'évolution professionnelle. Nous travaillons également en étroite collaboration avec les entreprises du milieu adapté et protégé, ce qui nous a permis de créer ou de sécuriser 320 emplois en 2013. Au-delà de tout cela, nous accompagnons bien sûr les salariés devenus handicapés en cours de carrière, que ce soit suite à un accident de la vie ou du travail. Plutôt que de faire un long discours, je préfère passer la parole à David, atteint d'une déficience visuelle et qui a accepté de venir témoigner...

Témoignage de David : En 2006 j'ai pris connaissance de ma maladie. Les tâches au quotidien sont devenues de plus en plus difficiles, et je suis devenu de moins en moins autonome. Jusqu'à fin 2010 je suis arrivé à un stade où j'ai franchi le cap. J'ai fait la démarche pour être reconnu en tant que travailleur en situation de handicap (RQTH). Cela a mené au processus habituel : intervention d'un ergonome, d'un médecin, des managers... Le but étant d'adapter mon poste au plus près de mes besoins. Au bout de 6 mois j'ai ainsi commencé dans un nouveau poste où je suis 100% administratif. Je traite maintenant les virements des chantiers. Ceci grâce à des techniques comme les logiciels spécifiques, les loupes électroniques, le téléphone à grosses touches, le bureau dans le noir, etc... Ce bureau est lié à mon souhait de rester au plus près de mes collègues que je voyais au quotidien.

Robert DURDILLY : Combien de temps a pris ce processus ?

David : Pour franchir le cap, ce fut entre 2006 et 2010, donc le temps de l'acceptation. Puis la MDPH, j'ai mis deux-trois mois à faire les démarches, et il a ensuite fallu six mois à l'entreprise pour tout mettre en place. Il y a en effet la période d'acceptation, la prise en charge et celle de la création d'un nouveau poste de travail. Un dernier mot, je souhaite remercier tout particulièrement ERDF pour tout ce qui a été fait pour moi.

Christophe CARVAL : Chaque situation est individuelle, c'est ce qui rend cet exercice passionnant et complexe à la fois. Cela dépend beaucoup de la personne, de ses souhaits, de son handicap, du nouveau projet professionnel à construire... Heureusement qu'au sein de notre entreprise, nous avons un sens de l'humain poussé et en même temps des spécialistes au niveau national, des correspondants et un réseau de partenaires solide.

Anne-Emmanuelle ROUSSEAU : Bonjour, nous sommes plus de 600 salariés dans notre entreprise. Nous sommes donc également complètement immergés dans ces sujets-là. Je trouve intéressant de vous raconter une expérience personnelle, c'est un témoignage,

une histoire vécue avec l'une des collaboratrices du groupe, qui est devenue par la suite ma collaboratrice directe. Il y a 10 ans, suite à un accident, cette personne qui était une jeune ingénieure d'études, s'est retrouvée en situation de paraplégie. Elle finissait son CDD, et on venait de lui proposer un CDI juste avant son accident. Se posait alors la question de ce que nous devions faire : CDD/CDI ? Elle avait peu d'expérience à l'époque. Des entreprises de taille plus importante nous ont donné des conseils comme par exemple, donner du temps à la salariée pour qu'elle-même ait le temps de se remettre, lui laisser le temps de nous faire part de ses souhaits, si elle se sentait apte à reprendre son travail, etc.... Au bout de 18 mois, un CDI a été signé avec elle mais son activité a été adaptée car il y avait trop de pression et des délais trop serrés pour elle dans le poste initialement proposé.

Ce poste est dans le service qualité de notre entreprise. A l'heure actuelle, elle ne vient plus travailler, mais c'est pour une bonne raison car elle est en congé parental. Elle occupe donc une fonction plus transversale au niveau du groupe. Mais ma question est : va-t-elle revenir à la suite de son congé parental ? Elle a fait les jeux olympiques de Londres, le mondial de Toronto, les championnats européens dans le domaine du basket. Je parle à tous les nouveaux salariés de cette personne puisqu'ils vont devoir apprendre ou réapprendre à vivre avec cette salariée.

A titre personnel je retiens trois points de cette histoire : d'abord un enrichissement énorme puisque j'ai découvert les problématiques du handicap physique dans la vie personnelle et professionnelle. En tant que manager, je me souviens de nos discussions à propos des augmentations salariales, elle était à temps partiel, et me disait : « surtout fais attention quand tu me donnes une prime car ça réduit mon allocation handicapée (AAH) donc ça pourrait me mettre dans une mauvaise situation », situation que je trouve absolument déplorable. Pareillement, en situation de grossesse, elle ne savait pas si elle allait rejoindre Cannes, où vit son mari, car elle ne pouvait pas avoir d'aide puisqu'elle



Anne-Emmanuelle ROUSSEAU

avait eu des aides pour son logement. J'ai découvert à ma grande stupéfaction qu'il n'y a pas d'aides spécifiques pour l'aider à s'occuper de son enfant.

Robert DURDILLY : Avez-vous préparé l'équipe à son potentiel retour ?

Anne-Emmanuelle ROUSSEAU : A chaque fois que quelqu'un rejoint l'équipe, je lui parle effectivement de cette personne qui a beaucoup compté dans notre société. On commence déjà à parler de son retour et de la façon dont il faudra l'installer dans les bureaux au rez-de-chaussée... J'espère vraiment qu'elle va revenir à la fin de son congé parental !

Franck APELIAN : Bonjour à tous, PRO BTP est le groupe de protection sociale du Bâtiment et des Travaux Public. Le BTP est un secteur important de l'activité économique qui pèse plus de 8% de la population active. Les métiers de ce secteur étant majoritairement des métiers de main d'œuvre, la profession du BTP a donc fait beaucoup d'efforts sur le volet de la sécurité et de la prévention des personnes. Pour autant, malgré les dispositifs mis en œuvre, des accidents surviennent et il est donc nécessaire de s'intéresser au volet curatif. PRO BTP gère des établissements de santé qui regroupent 1300 collaborateurs. Nous avons ainsi créé un établissement de rééducation fonctionnelle et de réadaptation professionnelle (Le Belloy, dans l'Oise) pour les personnes qui sont confrontées à une situation de handicap, liée à un accident ou une maladie. Cet établissement a deux vocations. La première est de permettre aux personnes de retrouver une mobilité, en particulier lorsqu'elles sont appareillées suite à une amputation. Ensuite, étant donné que

ces personnes ne peuvent généralement plus assumer leur métier, nous avons un centre de formation intégré qui dispense des formations diplômantes afin de permettre une réadaptation à l'emploi. Nous accueillons ainsi près de 250 stagiaires par an, avec une moyenne d'âge de 40 ans, pour les former à des métiers tels qu'économistes de la construction, métreurs, techniciens d'études ou encore dans le secteur informatique. Grâce à la motivation des stagiaires et à l'implication du secteur du BTP, 75% de nos stagiaires retrouvent un emploi à l'issue de ce cursus. Nous avons ainsi le sentiment de mener des actions utiles et efficaces qui sont dans nos gènes et font partie de nos valeurs. J'ai avec moi Pascal qui est responsable qualité au sein de notre centre du Belloy, et je vous propose qu'il témoigne de son expérience.

Témoignage de Pascal : Je n'ai même pas eu le temps de commencer à travailler, j'ai eu mon accident pendant mon cursus scolaire. Après une longue traversée du désert, j'ai eu une formation au Centre de Réadaptation Professionnel (CRP) du Belloy qui a duré 18 mois, c'est compliqué puisqu'on est éloigné de nos proches mais au bout du compte c'est payant parce que deux jours après ma formation j'ai été embauché en CDI. J'ai fait une formation en développement informatique, et je suis devenu responsable informatique. Au bout d'une douzaine d'années, j'ai remplacé le formateur en informatique. En 2006 j'ai créé le service qualité du CRP et pris en main le service informatique et la communication. A l'heure actuelle, je peux apporter ma contribution aux stagiaires puisque c'est du vécu, du concret. Pour les stagiaires, c'est donc d'autant plus facile à comprendre. En plus je suis capitaine de rugby. Ça se joue à l'intérieur, 5 contre 5.



Patrice TRIPOTEAU

On a participé au championnat du monde, et l'équipe de France a gagné en 2013 ! C'est que du bonheur !

Patrice TRIPOTEAU : Bonjour à tout le monde, chaque situation est un parcours singulier. En tant qu'association ce sont des milliers de parcours différents que nous entendons tous les jours. On repère des « catégories de population », car même quand le handicap survient, tout dépend de l'origine de ce handicap. Lorsque c'est, par exemple, suite à un accident du travail ce n'est pas pareil que lorsque c'est un accident à l'extérieur de l'entreprise. Il faut compter un temps de rééducation et de réadaptation, comme on l'a évoqué précédemment. Les témoignages sont donc très divers. Mais ce qui est commun à tous, c'est que l'environnement de l'entreprise est primordial. L'environnement, c'est notamment l'accessibilité, la politique RH qui va apporter des éléments, ou en enlever. Tout l'environnement social est également déterminant (logement, transport...). Au niveau de l'association, on fait attention aussi aux temps de formation. On essaie d'organiser le lien entre les entreprises et nous, l'association.

Robert DURDILLY : Quelle est la place pour les entreprises adaptées (E.A.) ?

Patrice TRIPOTEAU : Les entreprises adaptées peuvent jouer un rôle dans le parcours professionnel des personnes. Et l'APF, avec son réseau APF Entreprises noue des liens économiques importants avec les entreprises. Mais au-delà des entreprises adaptées, nous avons une approche nouvelle qu'on essaie de promouvoir en France : c'est l'emploi accompagné. A l'origine, c'est une approche très internationale. Bien souvent, lorsque la personne a pu être dans l'emploi, on considère qu'une fois qu'elle se retrouve en situation de handicap, c'est fini pour elle. Mais la personne et l'entreprise doivent être accompagnées toutes deux. Il faut les mettre dans une nouvelle perspective, avec de nouveaux objectifs. On peut parfois avoir une expérience réussie, puis un échec. Le challenge est d'anticiper un vrai parcours professionnel. Le but est donc à l'heure actuelle de faire connaître ce dispositif.

Robert DURDILLY : Comment les collègues de travail peuvent appréhender une personne en situation de handicap selon vous ?

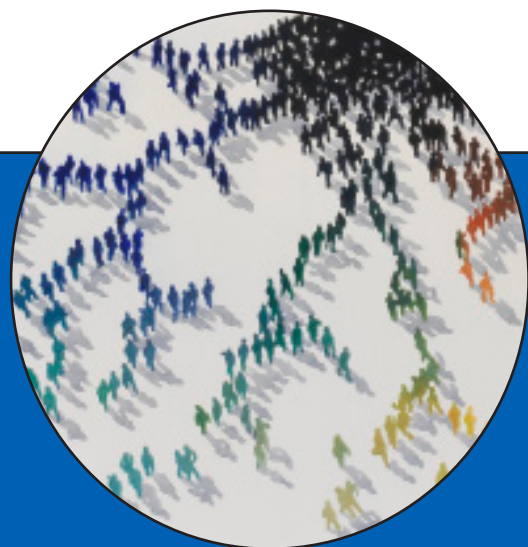
Patrice TRIPOTEAU : Un des enjeux fondamentaux est la visibilité des personnes en situation de handicap. Plus on est habitué à voir ces personnes, notamment dans la ville, à l'école, dans les médias, plus on s'habitue à les avoir avec nous sur notre lieu de travail.

Paul-Éric LAURÈS : Juste pour rebondir sur le témoignage d'Anne-Emmanuelle ROUSSEAU, à l'heure actuelle, effectivement, on aide les personnes dans le besoin et on aide moins celles qui travaillent ; donc une personne qui travaille et qui est en situation de handicap a peu de possibilités pour avoir des aides, malheureusement. Alors qu'une personne qui est en situation de handicap et qui cherche du travail aura énormément d'aides. La société a encore un progrès à faire sur ce point-là.

Pour conclure, je trouve l'image de cette conférence et de ces conclusions très belle, car c'est la chaîne humaine qui en ressort. Ainsi, chaque maillon est important. Les entreprises, les institutions et les associations ont toutes besoin d'être ensemble et d'aller vers un même objectif qui est l'intégration des personnes en situation de handicap, avec leur singularité. Il faut donc se donner la main. J'ajouterai, comme conclusion, que la sensibilisation n'est plus à faire dans le monde de l'entreprise. Il faut aussi penser à avoir ce discours, simplifié évidemment, auprès des enfants. Il faut leur expliquer que la norme ne se situe pas aux deux pieds et aux deux bras.

Robert DURDILLY : On a parlé de partenariat, de chaîne humaine, de la gestion de ce type de situation individuelle. On remercie toutes ces personnes qui ont témoigné et toutes celles qui ont pris la parole à cette conférence. Il y a encore des choses à faire, mais il existe des solutions pour peu qu'on le veuille bien. Excellent Festival à vous !





www.festivalregardscroises.com

Contacts :

Mireille Malot

Présidente de l'association L'Hippocampe

4 Allée des Aubépines 37250 VEIGNE

mireille.malot@festivalregardscroises.com

ou

Olivier Stamboul

Directeur du Festival

Tel : 04 78 17 30 17

ostamboul@ivanhoe.fr



L'Hippocampe