

## **HANDICIPER**

*Par Monsieur Claude VIALA*

*Chambre Syndicale de la Métallurgie  
149, boulevard de l'Yser - 76000 ROUEN  
Tél: 02 35 98 3151 - Fax: 02 35 07 48 40*

### **1 - Présentation de HANDICIPER**

HANDICIPER, est une initiative qui est, je pense originale et qui traduit la volonté de plusieurs organisations professionnelles de se regrouper pour oeuvrer dans le domaine de l'insertion et du maintien à l'emploi des personnes handicapées.

Handiciper a vu le jour au début de l'année 1992. Il s'agissait d'une opération menée par la Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques de ROUEN & DIEPPE par le biais d'une convention passée avec l'A.G.E.E.I.P.H. pour deux années. Cette convention visait à mieux sensibiliser les entreprises relevant de la métallurgie, à la problématique de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et à favoriser l'entrée des personnes handicapées dans le milieu industriel. L'accent était mis essentiellement sur l'entrée en entreprise et moins sur le maintien à l'emploi.

L'idée qui avait, de même, présider à la convention avec l'A.G.E.F.I.P.H. était qu'il apparaissait nécessaire d'accompagner les entreprises dans leur démarche d'insertion. En effet, la multitude des partenaires oeuvrant pour l'insertion, la difficulté pour les entreprises de frapper à la porte adéquate pour résoudre le problème particulier qui lui est posé, l'accès aux financements de A.G.E.F.I.P.H. (qui à l'époque n'avait pas encore instauré de Délégation Régionale en Normandie) constituaient autant de facteurs qui retenaient bien souvent l'entreprise de s'engager.

A cet égard, nous avons réalisé une enquête auprès des entreprises de la métallurgie afin de mieux connaître les attentes de ces dernières et surtout de mieux connaître les obstacles et les freins que nous aurions pu rencontrer.

#### **Priorités des entreprises de la métallurgie**

Formation .....	71 %
Emploi .....	41 %
Sécurité .....	43 %
Management .....	37 %
Emploi des personnes handicapées .....	4 %

#### **Freins à l'insertion des personnes handicapées**

Nécessité d'aménager des postes de travail .....	66 %
Crainte d'une efficacité moindre .....	38 %
Réduction des effectifs .....	31 %
Expérience précédente négative .....	2 %

### **Aides de l'A.G.E.F I.P H.**

Connaissez-vous les aides de l'A.G.E.F.I.P.H.

Oui.....57%

Les utilisez-vous

oui ..... 9 %

(source - enquête auprès des entreprises - Mars 1992)

Cette expérience menée dans la métallurgie a fortement intéressé les instances dirigeantes de la Chambre Syndicale de la Chimie Normande qui a étudié les modalités d'action dans son champ d'activité.

Là encore, une enquête d'opinion a été menée auprès des industriels de la chimie pour connaître leurs attentes.

Les principaux résultats sont les suivants :

### **Priorités des entreprises de la chimie**

Environnement.....74%

Sécurité.....71%

Emploi.....37%

Formation.....50%

Emploi des personnes handicapées .....8 %

### **Freins à l'insertion des personnes handicapées**

Nécessité d'aménager des postes de travail .....25 %

Sécurité .....24 %

Réduction des effectifs .....14 %

Crainte d'une efficacité moindre .....10 %

Expérience précédente négative .....2 %

### **Aides de l'A.G.E.F I.P H.**

Connaissez-vous les aides de l'A.G.E.EI.PH.

Oui.....75%

Les utilisez-vous

Oui .....18 %

(source - enquête auprès des entreprises de la chimie - Juin 1994)

Malgré les spécificités qui sont celles de la chimie, il est très vite apparu que le moyen le plus à même d'optimiser les compétences et l'expérience de la métallurgie était la création d'une association qui a repris le nom de l'action déjà menée afin de bénéficier de la notoriété acquise.

C'est ainsi que les Chambres Syndicales de la Métallurgie ROUEN & DIEPPE et de la Chimie Normande ont créé en juillet 1994 l'association HANDICIPER.

Comme beaucoup de départements, la Seine-Maritime connaît deux pôles de développement : ROUEN & LE HAVRE. Chacun de ces pôles conserve ses spécificités : deux ports, deux CCI, deux organisations interprofessionnelles. Bien que la Chambre Syndicale de la Chimie Normande couvre l'ensemble de la Normandie **HANDICIPER** est une association qui s'est naturellement d'abord développé sur ROUEN. Elle a toutefois suscité l'intérêt de l'organisation interprofessionnelle du HAVRE qui a décidé d'adhérer au ler janvier 1996.

J'aurai terminé le panorama des partenaires professionnels en vous disant que la Fédération Patronale de Rouen a fait part de sa volonté de rejoindre l'Association dans le courant de l'année 1996.

Il faut donc retenir que l'Association **HANDICIPER**, présidée par Jean DUBOIS, ancien Directeur d'EXXON CHEMICAL FRANCE à Notre Dame de Gravenchon assure aujourd'hui la représentation de l'ensemble du monde patronal pour la mise en oeuvre de politique d'actions dans le domaine de l'insertion et du maintien à l'emploi des personnes handicapées.

Il me semble que la réunion de plusieurs organisations professionnelles dans ce cadre constitue un des rares exemples en France.

## 2 - Rôle de l'association

L'association a été créée avec à l'esprit, la volonté d'aider les entreprises à gérer de façon positive l'obligation résultant de la Loi du 10 juillet 1987.

Deux idées majeures président à la promotion de la politique d'insertion et de maintien à l'emploi des personnes handicapées par les organisations professionnelles :

- utilité économique - il ne s'agit pas en d'autres termes d'une opération de charité, mais bel et bien d'un engagement qui tient compte au plus près des contraintes de compétitivité de l'industrie -,
- et équité sociale - il s'agit de remettre en cause certaines rigidités culturelles et considérer la personne handicapée avant tout sous l'angle de sa potentialité et sa motivation à l'emploi -.

**HANDICIPER** a pu relever la nécessité d'œuvrer dans le cadre d'un réseau et en partenariat avec les différents intervenants dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ce réseau a été renforcé par la création du Programme Départemental d'Insertion: **PDITH 76**.

L'action d'une association telle que **HANDICIPER** qui est mandatée par des Organisations Professionnelles et par conséquent par les entreprises, principales contributaires au Fonds d'Insertion Professionnel des Handicapés (AGEFIPH), apparaît comme spécifique et complémentaire à celle des autres intervenants (EPSR, ANPE, Organismes de formation, etc ...).

**HANDICIPER** se veut un relais entre les entreprises, acteurs principaux de l'insertion professionnelle, et les organismes de placement, les ergonomes et les administrations.

Afin de renforcer la complémentarité des actions des différents intervenants, il convenait de renforcer le rôle de l'association **HANDICIPER** autour de trois axes :

- la sensibilisation des entreprises,
- le conseil aux entreprises,
- l'accompagnement administratif des actions menées.

#### **a) Sensibilisation des entreprises**

Sur le plan opérationnel, cette phase se révèle essentielle puisqu'elle est destinée à entraîner les entreprises et l'encadrement vers une modification de leurs perceptions du travail des personnes handicapées et à les conduire vers l'embauche ou le maintien à l'emploi de celles-ci.

Cette sensibilisation doit s'opérer à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. C'est pourquoi, différents vecteurs sont mobilisés afin de tenter de toucher l'ensemble des acteurs de l'insertion.

- En tout premier lieu le contact personnel avec le chef d'entreprise est systématiquement privilégié. En effet, deux chargés de mission ont pour tâche de rendre visite aux entreprises adhérentes pour expliquer la loi de 1987, les implications d'une action d'insertion ou de maintien et guider l'entreprise dans la mise en place d'actions correspondant à leurs besoins exprimés.
- Les Comités et Commissions des organisations professionnelles sont informés des progrès des actions menées dans chacune des Professions.
- Chaque fois que le besoin se fait présent en entreprise, une réunion plus ciblée peut avoir lieu auprès de l'encadrement, ou des représentants du personnel (Comité d'entreprise, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

L'utilisation des moyens mis en place avec le soutien des partenaires financiers par HANDICIPER, est faite le plus largement possible :

- une cassette vidéo réalisée présentant une action d'embauche et une action de maintien à l'emploi des personnes handicapées ;
- une plaquette de présentation de l'association HANDICIPER reprenant les obligations de la Loi du 10 juillet 1987 et les différentes actions pouvant être menées pour respecter ces obligations ;
- un bulletin de liaison de l'association, d'une périodicité trimestrielle, relais efficace des actions réalisées auprès des chefs d'entreprises, des responsables du personnel, des responsables sécurité et des médecins du travail, mais aussi auprès du monde associatif et des pouvoirs publics.

Au plan des relations sociales, un bilan est présenté dans le cadre de la Commission Paritaire Consultative de l'Association.

De plus, dans le champ propre de la métallurgie, chaque Commission Paritaire Territoriale de l'emploi, est un lieu privilégié pour informer les organisations syndicales des réalisations et des progrès effectués dans le domaine de l'insertion professionnelle.

**Dans le cadre ainsi défini, l'association HANDICIPER s'est engagée à sensibiliser 250 entreprises pour 1996.**

## **b) Le conseil aux entreprises**

L'expérience des années précédentes a montré que la difficulté principale rencontrée par les entreprises réside dans la perception des actions qui pourraient être menées pour respecter les obligations résultant de la Loi 1987.

En fait, les entreprises connaissent mal les handicaps et les postes qui sont susceptibles d'accueillir les personnes handicapées. Et la multitude des interlocuteurs apparaît souvent comme un frein à la mise en oeuvre d'opération d'insertion ou de maintien à l'emploi.

C'est pourquoi, l'association HANDICIPER se veut être un conseil auprès des entreprises afin de les aider à définir leurs besoins spécifiques et de les aider à engager des actions appropriées.

Ainsi, dans un premier temps, le chargé de mission procède à un audit de la situation de l'entreprise vis à vis de son obligation d'emploi résultant de la Loi de 1987, ou étudie toute situation particulière notamment dans le cadre d'un maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap.

Dans un second temps, le chargé de mission recherche la solution la plus adaptée pour l'entreprise et joue l'interface entre elle et l'intervenant le plus apte à opérer en fonction de son champ de compétence.

En effet, l'expérience a montré l'efficacité de la démarche en réseau pour procéder soit à un recrutement de personne handicapée, soit pour procéder à son maintien dans l'emploi.

### **1 - Recrutement**

HANDICIPER se propose de mener la démarche préliminaire avec l'entreprise en l'assistant dans l'analyse des postes susceptibles d'accueillir des personnes handicapées avec l'aide le cas échéant d'ergonomes, et dans la définition du profil qualifiant du salarié.

Par la suite, **HANDICIPER sollicite** auprès du réseau des Equipes de Préparation et de Suivi du Reclassement, de l'ANPE, Associations et organismes de formation, des candidatures.

L'intégration du salarié handicapé sera accompagnée le cas échéant par un médecin du travail et une assistante sociale du travail qui apportent à l'entreprise le soutien dont elle pourrait avoir besoin pour la réussite de l'insertion.

De même l'appui d'un ergonome est proposé à l'entreprise pour étudier le poste de travail et y apporter le cas échéant les aménagements nécessaires.

*L'association HANDICIPER s'est engagée pour 1996 et dans le cadre ainsi défini à répercuter sur ses partenaires 60 offres d'emploi.*

## **2 - Etudes et aménagements de postes en vue d'un maintien à l'emploi**

Afin de faciliter le maintien à l'emploi des personnes handicapées, HANDICIPER procède à la demande des entreprises, à des études dans l'optique d'aménager les postes de travail ou de trouver des solutions en termes de formation.

Cette démarche s'opère avec l'aide des ergonomes, sous l'avis du médecin du travail, et le cas échéant, l'accompagnement social d'une assistante sociale du travail.

Chaque étude fait l'objet d'une demande de financement particulière auprès de l'A.G.E.F.I.P.H. dans le cadre des mesures n°3 et n°5 du programme d'intervention.

### **c) Le suivi administratif**

Un des éléments les plus appréciés par les entreprises concerne la prise en charge par HANDICIPER du suivi administratif des dossiers relatifs à l'insertion des personnes handicapées.

Ainsi, HANDICIPER aide les entreprises à rechercher les mesures financières appropriées et assure l'interface entre les entreprises et la Délégation Régionale de l'A.G.E.F.I.P.H., et les autres organismes financeurs : DDTEFP, Conseil Général, Conseil Régional, Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail...

HANDICIPER prend en charge ainsi la totalité du dossier administratif d'insertion ou de maintien dans l'emploi.

### **Conclusion**

Pour conclure cette présentation, je voudrais insister sur le rôle que les organisations professionnelles de notre département souhaitent jouer dans le domaine de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Il nous apparaît normal d'œuvrer dans ce domaine. En effet, les entreprises sont en tout premier lieu les espaces d'accueil pour que les actions d'insertion et de maintien s'effectuent dans de bonnes conditions. Par ailleurs, les entreprises étant les principales contributaires au Fonds d'Insertion pour les travailleurs Handicapés (AGEFIPH), elles ne peuvent se dessaisir totalement de ce problème sur "l'initiative privée" et se doit de contribuer à des démarches d'importance.

Enfin, une association telle que la nôtre se veut et doit être un lieu où l'échange avec les partenaires sociaux favorise la mise en place d'opérations appropriées en recueillant les propositions de la part des organisations syndicales avec l'objectif commun de faciliter l'intégration des personnes handicapées.