



Gestion des âges et Handicap

Objectif : Proposer aux entreprises de remplacer les collaborateurs qui partent à la retraite par des personnes handicapées

• Publics visés

> Les personnes handicapées demandeurs d'emploi

• Contexte, problématique et démarche du projet

> Le constat est clair : les personnes handicapées et demandeurs d'emploi sont assez largement sous qualifiées par rapport aux demandeurs d'emploi dits «valides». Ceci s'explique essentiellement par la spécificité de la rupture du parcours professionnel de la personne (inaptitude, accident, ...). Même si le handicap n'est pas à écarter, il apparaît que les principales difficultés de réinsertion professionnelle des personnes handicapées sont davantage liées au manque de qualification.

Notre programme apporte une solution innovante, et une réponse à ce premier constat.

> Du point de vue de l'entreprise, du fait d'une obligation légale plus contraignante et d'une évolution légère (mais sensible) des mentalités en terme de représentation du handicap, l'embauche de nouveaux collaborateurs handicapés représente de plus en plus une alternative.

> Cependant, malgré cette ouverture, le processus de réinsertion professionnelle est long, les entreprises, soumises à leurs propres contraintes, ne peuvent anticiper leurs besoins.

> C'est sur ce point que notre programme de gestion des âges trouve toute sa pertinence. En effet, nous proposons de croiser la gestion prévisionnelle des emplois avec l'obligation légale d'emploi de personnes handicapées (loi du 11 février 2005)

> Démarche

- Identifier 5 secteurs porteurs en terme de débouchés pour les personnes handicapées et demandeurs d'emploi, mais également confrontés à une problématique de gestion des âges
- Travailler sur des parcours de formation dans le but de réduire les écarts entre le niveau de qualification des personnes handicapées et les besoins des entreprises identifiées au sein des 5 secteurs précités
- Par cette approche de recrutement alternative, amener 10 personnes handicapées dans des parcours de formation pour chacun des 5 secteurs d'activité.

• Résultats de l'opération

> Phase Etudes. La première étape de notre démarche projet aura été longue (et fastidieuse). Il s'agissait d'analyser les caractéristiques de l'emploi des personnes handicapées au sein des entreprises parisiennes de plus de 20 salariés, tout secteur confondu, sur la base des déclarations annuelles obligatoires d'emploi (DOETH).

Ce premier filtre a permis de préciser quels étaient les principaux secteurs d'activité accueillant les personnes handicapées et d'en dégager les caractéristiques (âge, genre, type de bénéficiaires).

> Phase Enquêtes. Une enquête auprès d'un panel d'entreprises a été mise en œuvre en suivant une méthode innovante (utilisation d'un logiciel Quask) qui devait nous permettre de gagner un temps précieux sur l'analyse des réponses. Objectivement, cette méthode d'enquête, bien qu'intéressante, n'a pas apporté les résultats escomptés, du fait principalement de soucis techniques rencontrés lors du traitement des données.

> Phase Etudes sectorielles ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). L'ARACT, partenaire de développement du programme, a réalisé les études de conditions de travail auprès des secteurs cibles. En identifiant les principaux métiers et en corrélant les conditions d'aptitudes. Cette approche qualitative aura permis de tenir compte en amont des spécificités de la population des demandeurs d'emploi reconnus handicapés.

> Phase gestion des écarts. Suite à une large prospection d'entreprises au cours de laquelle nous avons présenté le programme Gestion des Ages et identifier les besoin en recrutement, nous avons mis en place un partenariat opérationnel et avons engagé la démarche d'ingénierie. Une des conclusions à tirer de cette phase sera la nécessité de travailler au cas par cas, dans une approche « sur mesure ». l'application de notre méthode commune aura toujours été suivie d'une adaptation.

> Tutorat. En parallèle à l'ingénierie des programmes de formation, et afin de garantir à la fois le transfert de compétence, l'intégration à l'équipe et éventuellement l'insertion durable, un tuteur est identifié et sera le référent Entreprise du programme.

• Apports de l'action transnationale

> Une étude commune à l'ensemble des partenaires a été initiée afin d'identifier les freins supplémentaires rencontrés par les femmes reconnues handicapées.

> Une réflexion sur les différents dispositifs d'insertion en application dans les pays de nos partenaires a permis de dégager des idées et des pratiques favorisant l'emploi des personnes handicapées :

- Système inversé en Allemagne
- Exonération des charges pour l'emploi des personnes handicapées en Slovénie
- Récompenser les entreprises qui dépassent le quota

• Innovation dans les politiques et/ou les pratiques

> La pertinence du programme « gestion des âges et handicap » se mesurera en fin d'action par le nombre de personnes handicapées intégrées dans le cadre d'une formation (objectif : 50 personnes, 10 par secteur)

> Cependant, l'avancée du programme nous permet d'ores et déjà de présenter des résultats significatifs au regard les entreprises mobilisées sur l'action. En effet, Sodexho, ETDE (filiale de bouygues), la Compagnie générale d'affacturage, Alcatel, ont intégré notre programme.

• Egalité des chances entre les hommes et les femmes

Programme de gestion des écarts : Nous veillons actuellement à assurer la parité homme / femme dans le cadre du « sourcing » des stagiaires de formation. Même si certains métiers sont plus naturellement tenus par des hommes (plombiers pour ETDE)

Une enquête : Une enquête auprès de femmes handicapées en emploi est actuellement en cours et permettra d'identifier d'éventuelles difficultés d'intégration professionnelle supplémentaires.

• Description des pratiques et des produits transférables

Intitulé	Contenu	Utilisateur	Public bénéficiaire	Nature du support	Producteur
Gestion des écarts	Réduire l'écart de qualification entre les besoins des entreprises et le potentiel des personnes handicapées	les structures d'accompagnement de personnes handicapées	Des personnes handicapées		Ohe 75

• Partenariats et gouvernance

> Les cap emploi. Les cap emploi accueillent les personnes handicapées demandeurs d'emploi. Partenaire incontournable pour identifier les candidats susceptibles d'intégrer les programmes de formation

L'ARACT. L'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail nous a apporté son aide précieuse afin de travailler sur les contraintes liées aux métiers ciblés dans les différents secteurs.

• Facteurs de succès pour la transférabilité des pratiques

> Pour assurer le succès d'un programme de gestion d'écart, certains points sont à valider :

> La motivation de l'entreprise d'accueil, également sur la durée (la mise en place d'un tel dispositif prend du temps)

L'écart entre les besoins des entreprises et le potentiel des candidats ne doit pas être trop important

La technicité des chargés de mission en charge de l'ingénierie de formation (doit être pris en compte les spécificités du public bénéficiaire)

La mobilisation de l'ensemble des cap emploi pour garantir un nombre suffisant de candidats

La préparation des terrain d'accueil (sensibilisation des équipes, tutorat)

• Contraintes de moyens

> Pour un programme de gestion d'écart, il faut compter entre 3 et 12 mois, de l'analyse des besoins de l'entreprise à l'intégration des personnes handicapées en entreprise.

Le délai peut varier considérablement en fonction de l'écart à gérer et de la durée de la formation à mettre en place (stage de 3 semaines type Evaluation en Milieu de Travail ou contrat de professionnalisation).

La phase de préparation ne peut se faire dans de bonnes conditions sans un délai d'au moins 2 mois.

• Membres du partenariat national

> EPSR 17

> OHE PROMETHEE PARIS

> ARACT

• Membres du partenariat transnational

> LINDA

> BIBER

> UFO

• **Pour en savoir plus**

> **Site internet :**

> **Contact :** Sébastien Mortreux - s.mortreux@OHE75.org - ☎ 01 44 52 40 84
OHE75 – 43 bis, rue d’Hautpoul – 75019 Paris

> **Référence du projet :** N°Olimpe 2004-IDF-43678

> **Période de réalisation :** 2005-2007