



Rendez-vous à Vivre 4 décembre 2014

Carrefour emploi/handicap : prenons ensemble la route de la réussite

Le besoin et l'intérêt des personnes sont les moteurs de l'action médicale et médico-sociale. Ce sont aussi les moteurs de l'entreprise. Répondre à de tels besoins est fondateur d'une Société inclusive. L'économie sociale et solidaire, de laquelle les associations se reconnaissent, est porteuse d'innovations au service des personnes. L'objet social de l'Association Vivre conforte cette identité dans le contexte de la lutte en faveur de l'égalité des chances.

Le 4.12.2012, l'Association Vivre a fêté ses 70 ans, autour de tables rondes et ateliers de débats à propos de la gouvernance associative et des conditions à réunir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Le 4.12.2013, les témoignages des personnes accueillies dans nos structures, ont représenté « le fil conducteur » des échanges nourris du Rendez-vous à Vivre. La personne en situation de handicap est actrice de son parcours de vie et les professionnels sont associés pour redonner confiance, accompagner et faire sens.

Cette année, Vivre a choisi de porter un « Zoom » sur les entreprises inclusives, membres de son Club des Entreprises, créé en 2013. Elles répondent aux besoins d'accessibilité, de sensibilisation des personnels, de maintien dans l'emploi, d'accompagnement ou encore de services à la personne. Depuis ce focus, le débat pour un accroissement de l'inclusion professionnelle était impulsé.

Animée par Benjamin Mauro (Radio Vivre FM), la table ronde a réuni des chefs d'entreprises qui proposent des solutions inclusives et innovantes, comme la commercialisation d'une tablette utilisable par tous, voyant ou non voyant (InsideVision). Ou encore, une structure d'expertise comptable dont les professionnels sont tous reconnus en qualité de travailleurs handicapés (Comptasol). La Déléguée des Hauts de Seine de Andicat (Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT), a pu évoquer l'évolution du statut professionnel des travailleurs d'ESAT. Le Délégué régional adjoint de l'AGEFIPH a parlé des outils d'insertion comme les contrats d'alternance. La Directrice du cabinet Brigitte Croff Conseils et Associés (BCC), d'évoquer la mise en place des politiques publiques en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Enfin, le Directeur général de l'Association Vivre d'explicitier l'innovation culturelle de Vivre.

Bachir Kerroumi « grand témoin » de cette table ronde a permis, par ses interventions, de faire le lien entre ces différents intervenants.

Le Président de l'Association Vivre, le Docteur Luc Frossard, est intervenu après ces premiers moments de présentation, pour rappeler qu'entrer dans une démarche inclusive permet :

- de rompre avec un certain nombre d'habitudes,
- d'inciter à nous ouvrir sur l'extérieur,
- de mieux accompagner et anticiper les conditions de maintien dans l'emploi,
- de positionner nos compétences en réseau pour caractériser les complémentarités et les relations positives.

L'entreprise qui s'engage sur cette voie a beaucoup à gagner. C'est un investissement qui lui permet d'être riche de ses différences.

Pour Damien Mauduit, Directeur général associé d'InsideVision, la création de nouveaux outils inclusifs, telle la tablette précitée, établit de nouveaux métiers accessibles aux personnes en situation de handicap, comme par exemple le traitement de mails des clients des entreprises.

L'entreprise ComptaSol, aux enjeux et savoir-faire relatés par François Jegard, son créateur, expert-comptable et commissaire aux comptes, montre qu'il est possible d'embaucher des personnes en situation de handicap au niveau des compétences demandées par le client. Cela nécessite son investissement complémentaire en matière de tutorat, formation, voire en alternance, avec les personnes en situation de handicap. Le tout en lien avec les centres de rééducation professionnelle ou de formation.

Par ailleurs, François Jegard, conforte l'importance de l'actif immatériel, constitué par les résultats des activités des Associations et autres partenaires de l'économie sociale et solidaire (ESS). Cette mesure de l'impact sociétal est également un acte d'entreprise et participe à l'éclat des actions de l'inclusion.

Philippe Ephritikhine de l'AGEFIPH, étaye l'obligation d'accès aux formations « tout au long de la vie ». Le développement des entreprises doit être conjoint à celui des personnes en situation de handicap. Elles sont moins formées et ont des niveaux d'études plus carencés. Une fois en entreprise, elles accèdent moins aux formations.

Pour Brigitte Croff (Directrice de BCC), la loi du 2 janvier 2002, la loi de 2005 sur l'inclusion et la loi Borloo sur les services aux personnes, sont 3 lois très innovantes, qui donnent beaucoup d'espoir quant à la capacité à vivre ensemble. Cependant, il y a un énorme écart entre les lois et les politiques mises en œuvre. Elles nécessiteraient des créations de postes, de la mise en réseau, du développement territorial, de la coopération entre les acteurs. La loi de 2005 oblige à prendre en compte toutes les dimensions de la vie d'une personne en situation de handicap, à partir d'une approche globale. De nombreux efforts restent à faire en terme d'accessibilité aux et des transports ou encore des lieux de travail et de loisir. Concernant la loi Borloo, si les services à la personne sont des gisements d'emploi, on constate un manque énorme de qualification des professionnels pour que les personnes en situation de handicap puissent recevoir des services de qualité.

Concernant le travail en milieu protégé, Danièle Junqua (Déléguée ANDICAT) attire notre attention sur l'évolution du statut des travailleurs en ESAT. Actuellement considérés comme usager dans les établissements médico-sociaux, ils n'ont pas de statut de salarié et ne dépendent pas du code de travail. Ils sont identifiés via le code de l'action sociale et des familles. La réflexion en cours sur l'évolution vers un statut de salarié divise. ANDICAT défend les droits des personnes handicapées. Pour autant la position de ses adhérents sur l'évolution de ce statut est très partagée. 50 % sont favorables à cette évolution. 50% restent à convaincre. De nombreux débats tournent autour de cette question. Les personnes admises en ESAT correspondent bien à un travailleur au sens du droit communautaire, selon le triptyque : délivrance d'un travail, lien de subordination, rémunération. De fait, le travailleur en ESAT devra être considéré comme un salarié. S'il est salarié, il est payé au SMIC et donc le budget commercial de l'ESAT supportera cette charge et devra augmenter son volume de production. Le niveau de production qui sera demandé au travailleur sera beaucoup plus exigeant. Actuellement le revenu d'un travailleur en ESAT est conjoint à l'AAH (Allocation Adulte Handicapé). S'il touche le SMIC, la protection sociale diminue. Au-delà du risque financier pour les travailleurs, c'est la modification du profil des personnes accueillies en ESAT qui est interpellée. De nombreuses personnes n'auront plus accès aux ESAT. Danièle Junqua de questionner : « est-ce une volonté qu'un ESAT devienne une entreprise adaptée » ?

Régis Simonnet (Directeur général de Vivre), installe son intervention depuis 4 points essentiels. A savoir :

- Le parcours ensemble

C'est la fondation de la « maison Vivre ». Nous l'avons adossée au logo Vivre et nous faisons en sorte de dire qu'à partir du moment où les personnes que nous accueillons sont associées à l'étude de besoins, nous offrons le service qu'elles attendent. C'est à partir des besoins que nous pouvons fonctionner et non pas en plaquant nos savoirs. Il faut les diagnostiquer, les mesurer et mettre en œuvre ensemble la formation. Celle plus ou moins écrite, donc celle que nous avons l'habitude de donner. Mais surtout, il faut de plus en plus proposer des formations qui ne sont pas écrites. Celles qui font l'objet d'un diagnostic, d'un cahier des charges et d'une ingénierie pédagogique. D'autres types de conventions au travail ensemble sont initiées. Ainsi, les friches industrielles qui se mettent en place dans les villes ou au sein des collectivités territoriales. Elles s'inscrivent dans un développement stratégique, économique. De nouveaux emplois en sont les enjeux. Il nous appartient d'agir pour qu'un certain pourcentage puisse bénéficier à des personnes en situations de handicap. C'est par de telles innovations sociales que l'on va relever le défi de l'emploi.

- Le positionnement de Vivre

L'économie sociale et solidaire permet de parler d'égal à égal avec les entreprises capitalistiques. L'ESS c'est 1 800 000 salariés et 84 milliards de chiffre d'affaires. Le secteur associatif est le principal leader de l'économie sociale et solidaire. Nous avons donc de quoi proposer nos réflexions et nos diagnostics aux édiles politiques. Des actions concrètes, issues de nos structures, marchent tant dans le milieu ordinaire, que dans celui du travail protégé.

- Le médico-social est un investissement

Les réussites, caractérisées par de l'emploi, ont un effet sociétal essentiel. Elles établissent la réalité de l'investissement dans le médico-social. Sans cet investissement la Société irait bien plus mal.

Il ne faut pas seulement compter ce que coûte le médico-social, mais voir ce que cet investissement rapporte. Les indicateurs immatériels sont fondateurs de la valeur ajoutée de nos actes. Il faut identifier le médico-social en qualité de « champ » servant le projet de santé, de Société en faveur de l'inclusion, donc sans se focaliser sur les seules personnes en situation de handicap. Elles sont des personnes ressources, de nos réflexions, de nos actions, de nos choix...car elles nous nourrissent et nos échanges et interactions les nourrissent.

- L'hybridation des actions

Il nous faut travailler avec les entreprises dans un contexte qui est celui de l'hybridation des actions. Le secteur lucratif autant que le secteur non lucratif, se trouvent identifiés par la loi du 24 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. En effet, dès lors où des entreprises capitalistiques mobilisent 50% de leurs bénéfices à l'action sociale, elles reçoivent un label d'entreprise sociale d'utilité sociale et donc se situent à égal des Associations comme les nôtres. Cela se vérifie dans le cadre des études d'appels à projet ou d'appels d'offre. Face au dumping social des entreprises du secteur lucratif du champ médico-social, il faut travailler ensemble afin de positionner « le juste prix ». Convaincre les pouvoirs publics de s'associer à nous, passe par cet état d'esprit qui relève d'agir les uns avec les autres et non des uns contre les autres.

Le Docteur Luc Frossard remarque, pour finir, que le modèle à développer est celui de la grande proximité entre bassin de vie et bassin d'emploi. Il doit se traiter au niveau de l'intercommunalité ou de la métropole. Les acteurs ne doivent pas attendre que les politiques publiques soient décidées en « haut lieu », avant de redescendre pour exécution. Nous devons proposer des actions bien évaluées, pour initier des résultats convergents et de fait moins coûteux.

Bachir Kerroumi confirme que les pays qui ont réussi à obtenir un taux d'emploi important, ont procédé comme cela. Les structures médico-sociales tissent un réseau, se mettent en contact avec les entreprises et obligent les pouvoirs publics à se mettre autour de la table. L'exemple de Vivre doit servir de base pour de telles réussites.