

L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION DES SALARIES HANDICAPES

Synthèse des ateliers du 06 juin 2007

INTRODUCTION

Lors de cette journée, organisée par Auvicom, deux ateliers ont permis aux entreprises de la branche ainsi qu'aux partenaires sociaux, de réfléchir aux problématiques suivantes :

- Quelles sont les difficultés rencontrées par les RH dans le recrutement et/ou la formation des salariés handicapés ?
- Quelles sont les solutions ou expérimentations qui fonctionnent ?
- Quelles sont les recommandations ou les idées qui peuvent se traduire en projets ou actions collectives au niveau de la branche ?

Pour faire suite à cette journée de réflexion, nous vous proposons une restitution des échanges qui ont eu lieu, selon trois axes :

- Une première partie sur le constat de ce qui est fait ou non dans les entreprises de la branche sur le thème du handicap ;
- Une deuxième partie sur les bonnes pratiques et sur les difficultés que rencontrent les entreprises dans la mise en œuvre d'une politique sur ce thème ;
- Une troisième partie sur les axes d'amélioration proposés par les entreprises et les partenaires sociaux.

I. CONSTAT « Les entreprises qui font et celles qui ne font pas encore... »

1) Les entreprises qui ont une politique « handicap »

a) *Quels ont été les éléments déclencheurs externes ?*

- Le nouveau cadre réglementaire fixé par la Loi de 2005 (Les aspects financiers...)
- Le fait que le handicap soit devenu un sujet de préoccupation majeur au sein de notre société (création de l'année du Handicap, thème abordé lors des élections présidentielles...);

b) *Quels ont été les éléments déclencheurs internes ?*

- La volonté de l'ensemble des partenaires sociaux d'instaurer un dialogue social sur le handicap;
- La volonté des entreprises de se positionner dans la « cité », d'avoir une responsabilité sociétale... De façon plus large, le souci de vouloir accueillir la diversité ;
- Les entreprises ont trouvé une réponse à leurs besoins par le biais du recrutement de travailleurs handicapés ;
- Le développement de solutions techniques pour les offres de téléphonie a permis d'accélérer la mise en place d'une politique interne à l'entreprise.

2) Les entreprises qui n'ont pas de politique « handicap »

Quels sont les éléments d'explication ?

- Le manque de temps. La mise en place d'une véritable politique handicap nécessite une adhésion forte de la direction et ne peut se mettre en place que dans une structure stable ;
- Une aide extérieure difficile à identifier: les entreprises recherchent l'appui de différents acteurs sur ce thème.

II. LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES ENTREPRISES ET LES BONNES PRATIQUES MISES EN PLACE

1) Les difficultés rencontrées

- Recrutement de jeunes travailleurs handicapés
 - Difficultés sur le sourcing, en particulier, sur les recrutements à Bac +2 dans la branche. Comment s'orienter vers des recrutements de plus bas niveau de qualification et leur proposer des parcours de formation plus structurants ?
 - Conditions d'intégration des collaborateurs dans l'entreprise (accès à l'entreprise, aménagement du poste de travail, intégration dans les équipes...)
 - Manque de vigilance dans l'évaluation globale du handicap au moment des entretiens de recrutement.
- Difficultés dans le suivi administratif (déclaration, renouvellement et suivi des cartes, lenteur d'attribution de certaines aides) ;
- Complexité législative ;
- Difficultés à faire déclarer le handicap de salariés en poste ;
- Absence d'offre spécifique de la part des organismes de formation ;
- Difficultés à garder le salarié dans son emploi quand le handicap intervient en cours de vie professionnelle.

2) Les bonnes pratiques mises en place

a) Des expériences réussies dans le cadre du Contrat de Professionnalisation.

- Un dispositif sécurisant pour l'entreprise et pour le salarié. Le contrat de Professionnalisation permet de donner une véritable légitimité au salarié. Certaines entreprises proposent la mise en place de sessions avec une ou plusieurs entreprises de la branche ou d'un autre secteur (banque, assurance...) sur un bassin d'emploi défini.
- Mise en œuvre de « formations tuteur » spécifiques.

b) Information / Communication / Formation

Exemples :

- Formations de 1 ou 2 jours pour l'ensemble des populations RH et des managers (mise en évidence des aspects réglementaires, situation pratique et témoignages de travailleurs handicapés) ;
- Mise en œuvre d'une communication interne globale à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- Actions de communication en direction de la médecine du travail (connaissance du secteur d'activité et des accords d'entreprise).

c) Travail avec le secteur protégé et référencement par les acheteurs des ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail)

- Il faut sensibiliser voir former les acheteurs à intégrer les ESAT dans les appels d'offres. Les retours d'expériences montrent que le coût n'est pas forcément plus important qu'avec un autre fournisseur ;
- Le CE est souvent un bon vecteur pour faire rentrer l'ESAT dans l'entreprise.

d) Développer et faire connaître : Intranet – Lieux ressources

- Monster Handicap, Hanploi, Cap 'Emploi... permettent la diffusion d'annonces de recrutement ouvertes aux travailleurs handicapés ;
- Les sociétés d'intérim, qui ont la possibilité de faire du placement depuis 2004 ;
- Création d'une « Mission Handicap » dans certaines entreprises ;
- Création d'une rubrique d'information dédiée sur l'intranet ;
- Mise en place de partenariats avec les Grandes Ecoles ;

III. AXES D'AMELIORATION PROPOSÉS

- Envisager des critères de prise en charge différents (coût et durée) dans le cadre des dispositifs « professionnalisation ».



- Réflexion sur des parcours de formation spécifiques en amont d'une embauche en contrat de professionnalisation.
- Actions de communication et de sensibilisation au niveau des entreprises de la branche.

IV. DES PISTES DE TRAVAIL POUR AUVICOM

- INFORMATION des entreprises sur cette thématique ,en lien avec les dispositifs gérés par AUVICOM.
- RECHERCHER et IDENTIFIER des prestataires de formation sur tout le territoire qui pourraient former des salariés handicapés en période ou en contrat, sur la base d'un cahier des charges rédigé en commun.
- PROMOUVOIR des formations au tutorat avec une spécialisation « handicap ». ENRICHIR le site Espace Tuteur par un parcours spécifique.
- ÊTRE ASSOCIÉ, le plus possible en amont, par les entreprises sur des projets particuliers et CONTRIBUER à la mise en place de réseaux de partenaires (AGEFIPH...).

CONCLUSION

Cette journée du 6 juin 2007 a permis, aux entreprises ainsi qu'aux partenaires sociaux de la branche des Télécommunications, de réfléchir ensemble sur ce thème majeur qu'est l'insertion professionnelle et la formation des salariés handicapés.

Des entreprises de la branche ont développé une véritable politique RH liée au Handicap ; d'autres ont mis en place certaines actions plus ponctuelles. Pour les entreprises qui envisagent de développer l'insertion professionnelle et la formation des salariés handicapés, cette journée d'information leur a donné des outils et des conseils pour mener à bien ce projet.

Pour toute question relative à ce thème, n'hésitez pas à contacter votre Conseiller en Formation !