

## Synthèse du déjeuner-débat du 13 juin 2014

### Comment réussir l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap malgré la crise ?



Association Régionale pour l'Intégration sociale et professionnelle des personnes en Situation de Handicap  
Directrice



<b>SYNTHESE :</b>	3 tables « Acteurs d'entreprises » : 6 acteurs d'entreprise, un (e) conseiller(ère) employeur de Cap emploi et une chargée de mission Sameth ;
<b>Les leviers ?</b>	<p>Après une présentation synthétique des expériences de chacun, les leviers de l'intégration professionnelle expérimentés sont partagés ?</p> 
<b>spécifiques à l'accès à l'emploi</b>	
<b>spécifiques aux maintien dans l'emploi</b>	
<b>La synthèse :</b>	<p>Après la présentation des synthèses de chaque table, Gérard Vernerey, administrateur à l'association et ex chargé de mission « handicap » du Crédit Agricole a fait une conclusion. Ce document présente l'enrichissement obtenu grâce aux écrits reprise.</p> <p>Les formes remplies <b>en oranges</b> sont celles qui ont été plus spécifiquement retenues comme condition de la réussite de l'intégration.</p> <p><b>En jaune</b>, les leviers découverts par les acteurs</p>

## L'objectif visé par les débats :



Identifier, à partir de vos expériences de réussites, **les leviers à privilégier dans une situation de crise de l'emploi, pour réussir** l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap !

Les leviers généraux présentés en introduction :



## Synthèse des conclusions après expression des portes paroles de chacun des sous-groupes et à partir des écrits transmis :

Les acteurs présents soulignent l'importance de travailler sur les résistances internes :

« Il y a besoin sans arrêt de travailler sur les représentations pour déconstruire celles qui sont erronées et négatives et feront freins à l'intégration d'un nouveau salarié ou à un maintien dans l'emploi » :

Travailler les représentations dans les entreprises, c'est renouveler ces actions régulièrement car les expériences négatives ont plus de force que les positives et restent davantage inscrites dans les représentations de chacun ;

Aussi, le levier du changement des représentations a fortement été abordé ce alors même qu'il n'a pas été introduit comme levier opérationnel lors de l'introduction à ce déjeuner-débat.

### 1. Les différentes actions pour changer les représentations sont évoquées :

- **Sensibiliser communiquer** et ne pas hésiter à faire intervenir des partenaires extérieurs (Exemple Colas) ;

Utiliser des supports « dédramatisant », tels que les BD (exemple à la papèterie du Doubs) ;

Rassurer sur le fait que l'employeur reste ouvert et ne bloque pas les carrières ;

Etablir des indicateurs objectifs dans les entreprises pour déconstruire les à priori (ex : suivi de l'absentéisme, évolution de carrière etc...)

- **Développer les immersions en entreprise pour permettre les rencontres et confrontations**, réduire les méconnaissances et à priori :

2. **Accompagner**, désigner un tuteur en interne de façon systématique lors de l'intégration d'un nouveau salarié Th. (penser à la formation du tuteur)

3. **Anticiper**, en termes de délai pour mieux préparer le recrutement ou le maintien dans l'emploi

4. **Construire une organisation du travail plus polyvalent** ce qui permet de favoriser le maintien dans l'emploi mais aussi de prévenir des conséquences de gestes répétitifs.

5. **Le développement des compétences peut se faire depuis l'entreprise dès l'embauche d'un salarié :**

Mettre en place des formations poste intégration à l'emploi ; mobiliser les aides à la formation pour la professionnalisation du salarié et ce, plus particulièrement pour les contrats aidés.

6. **Faire de l'emploi des personnes handicapées une opportunité** pour envisager des aménagements du travail plus globaux (qui peut concerner plus de monde)

7. **La reconnaissance de la lourdeur du handicap, semble une législation que les entreprises présentes ont découvert**

## Les schémas complétés à partir des conclusions de chacune des tables :

Les formes remplies **en oranges** sont celles qui ont été plus spécifiquement retenues comme condition de la réussite de l'intégration.

**En jaune**, les leviers découverts par les acteurs d'entreprise :

Les leviers de l'accès à l'emploi



Les leviers du maintien dans l'emploi

