



Didier Bodinel, handicapé moteur, réparateur de vélos aux Astelles, une structure d'insertion à Amiens.

**UNIVERSITÉ DU RÉSEAU DES RÉFÉRENTS HANDICAP
À LILLE GRAND PALAIS AUJOURD'HUI ET DEMAIN**

**EMPLOI ET HANDICAP :
NOS ENTREPRISES PEUVENT
TOUJOURS MIEUX FAIRE**

Trouver le mode emploi(s) pour les personnes en situation de handicap

Ce mardi et demain se déroule l'Université du Réseau des référents handicap à Lille Grand Palais. Un rendez-vous qui s'inscrit dans une inclusivité élargie des travailleurs handicapés depuis cinq ans, en particulier dans notre région, qui fait figure de bon élève sur le taux d'emploi direct.

PAR DYLAN DEZ

961 jours. Selon l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), c'est la durée moyenne d'ancienneté chez Pôle emploi, à la fin juin 2021, pour les 52 457 demandeurs d'emploi bénéficiant d'une obligation d'emploi (DEBOE) dans la région. Pour l'ensemble des inscrits, cette moyenne redescend à 735 jours. Qu'est-ce qu'une situation de handicap ? C'est un terme vaste qui a évolué depuis la première loi du 23 novembre 1957 ayant fait référence au statut de travailleur handicapé. Cette notion s'élargit aujourd'hui aux salariés ayant subi un burn-out ou aux employés ne pouvant plus porter de charges lourdes. C'est tout simplement la relation d'une personne à son environnement qui nécessite un ajustement.

“ J'ai dû envoyer, en dix ans, plus de 1 500 CV, j'ai passé près de 900 entretiens. Mais la canne blanche, comme le fauteuil roulant pour d'autres, est souvent la première barrière. ”

Nicolas Karasiewicz, un Lensois non-voyant qui a fondé l'association d'accompagnement et de conseils aux entrepreneurs handicapés H'Up

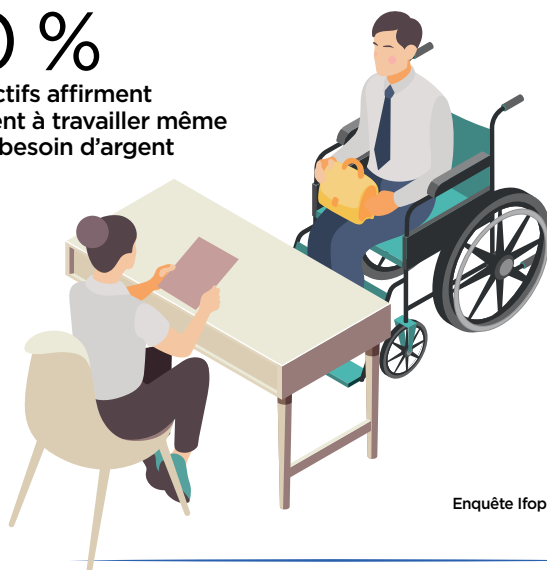
C'est une réalité toujours aussi vraie en 2022 : 80 % des personnes handicapées ont acquis ce statut au cours de leur vie professionnelle. Pour Ivan Talpaert, délégué de l'Agefiph pour les Hauts-de-France, c'est un public qui entre dans cette catégorie par l'usure : « C'est lié à la pénibilité du travail à un certain âge, ce qui génère des inaptitudes aux postes puis des licenciements. En outre, cette population est entrée assez tôt dans le marché de l'emploi, avec une faible qualification en formations. Dès lors que vous retournez à Pôle emploi, sur la base de ces données (51 % des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans), vous répondez au profil du demandeur d'emploi longue durée. »

« MÉCONNAISSANCE DU STATUT »
En novembre dernier, Nicolas Karasiewicz, un Lensois non-voyant qui a fondé l'association d'accompagnement et de conseils

LE CHEMIN DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP VERS L'EMPLOI

40 %

des handicapés actifs affirment qu'ils continueraient à travailler même s'ils n'avaient pas besoin d'argent



37 %

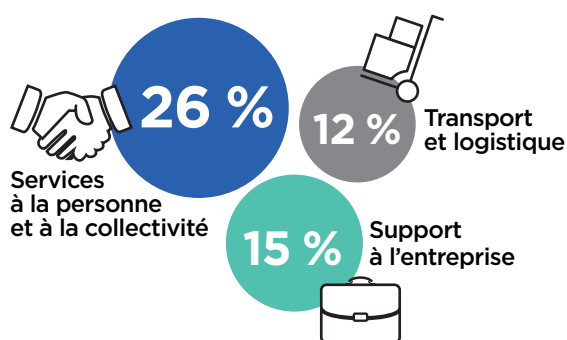
des personnes en situation de handicap attestent avoir subi une discrimination lors de leur recherche d'emploi

16 %

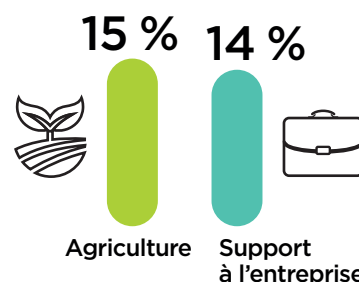
pour l'ensemble de la population

Enquête Ifop pour LADAPT en France, parue en février 2022

Secteurs les plus recherchés par les DEBOE



Secteurs où les personnes ayant un handicap sont les plus représentées



Chiffres fin juin 2021 selon l'Observatoire de l'emploi et du handicap

52 457
demandeurs d'emploi
bénéficiant de l'obligation d'emploi
inscrits à Pôle Emploi,
soit 9,3 % de l'ensemble
des demandeurs

Région	Nombre
NORD	24 384
PAS-DE-CALAIS	13 555

DEBOE : demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi

aux entrepreneurs handicapés H'Up, expliquait la barrière psychologique à l'embauche pour les employeurs : « J'ai dû envoyer, en dix ans, plus de 1 500 CV, j'ai passé près de 900 entretiens. Mais la canne blanche, comme le fauteuil roulant pour d'autres, est souvent la première barrière. » Conseiller départemental pour l'Association des paralysés de France (APF), Erick Cattez y voit « le symbole et

de la méconnaissance du statut handicapé ». « Il n'y a pourtant plus beaucoup de problèmes qu'on ne puisse pas résoudre dans l'adaptation matérielle et physique, mais il faut communiquer et analyser car chaque situation est singulière », témoigne Ivan Talpaert. Dans ce contexte, le gouvernement a pourtant cherché à mettre en avant l'inclusivité de ces dernières avec un baromètre

Emploi et Handicap en collaboration avec l'Agefiph. Sur la base du volontariat, celui-ci indique à tout DEBOE l'ouverture d'un employeur sur la question du handicap à travers six critères tels que le nombre de salariés handicapés, l'accessibilité numérique ou le maintien dans l'emploi. Les Hauts-de-France figurent au-delà de la moyenne nationale sur le taux d'emploi direct des per-

48 %
des DEBOE
ont plus de 50 ans,
c'est le double
de la moyenne
des demandeurs
d'emploi

Entre 2020 et 2021,
le nombre
de demandeurs
d'emploi a baissé
de 3,3 % contre 1,8 %
pour les DEBOE

Infographie VAN J. Ph. DERWAUX

L'AGEFIPH, C'EST QUOI ?

La loi du 10 juillet 1987 impose une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) aux entreprises de droit privé. Elle correspond à 6 % de l'effectif total pour toute entreprise de plus de 20 salariés. Pour y répondre, l'entreprise peut embaucher directement, signer un accord exonératoire avec l'État ou enfin verser une contribution volontaire collectée par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Avec 14 délégations régionales, l'Agefiph favorise l'emploi et le maintien dans celui-ci pour les personnes handicapées et ses principales dépenses correspondent aux accompagnements physiques et matériels mis en place pour permettre à ces travailleurs d'exercer dans les meilleures conditions.

sonnes handicapées dans le privé (3,78 %) comme dans le public (6,82 %). Mais si les chiffres du chômage pour ce public n'ont pas tant diminué (-1,8 % de 2020 à 2021 dans le contexte sanitaire), c'est aussi pour une raison encourageante, conclut Ivan Talpaert, le délégué de l'Agefiph pour les Hauts-de-France : « La reconnaissance progressive du statut handicapé conduit inlassablement beaucoup de personnes qui souhaitent dissimuler cette situation à se déclarer comme telles. C'est le pendant de cette statistique qui en dit long sur l'inclusivité. » ■



“ La reconnaissance progressive du statut handicapé conduit inlassablement beaucoup de personnes qui souhaitent dissimuler cette situation à se déclarer comme telles. ”

Ivan Talpaert, délégué de l'Agefiph pour les Hauts-de-France

« Le Covid-19 a fait beaucoup pour le travail des personnes handicapées »

Malvoyante et atteinte de spondylarthrite ankylosante, une maladie invalidante auto-immune, Valérie Houzet n'a pas abandonné son travail au service du Crédit du Nord. Elle décrit l'évolution de son quotidien et l'importance de se faire reconnaître en tant qu'handicapée.

PAR DYLAN DEZ

L'ironie est de taille. Lorsqu'elle décrit l'accessibilité mise en place pour qu'elle poursuive son travail malgré ses deux handicaps, Valérie Houzet, conseillère au Crédit du Nord, ne s'en cache pas : « Avec tout ce qui a été fait, je peux me dire que j'ai de la chance. » Grâce à un logiciel de grossissement des caractères sur son ordinateur et une loupe électronique pour visualiser ses documents, elle peut ainsi exercer huit heures par jour et ce trois fois par semaine. « Avant, je pouvais atteindre les cinquante heures sur la semaine. Mais c'est un bon compromis », ajoute celle qui est malvoyante et atteinte de spondylarthrite ankylosante, une maladie invalidante auto-immune.

Originaire de la région parisienne, la conseillère de 54 ans a un parcours long comme le bras. Sa formation débute par un BTS en industrie des céréales à Paris, puis elle enchaîne avec un DUT en gestion d'administration des entreprises avant de débiter sa carrière à la banque Scalbert-Dupont. « C'était avant son changement de nom », se remémore Valérie qui continue donc chez CIC qui a racheté la banque.

Après un aller-retour en Alsace, elle exerce finalement au Crédit du Nord à Lille, place Rihour, à partir de 2004 en tant que directrice d'agence. Vivant aujourd'hui à Fruges, Valérie est à plus de 1 h 20 de son lieu de travail. Et son invalidité motrice, reconnue en 2011, la contraint logiquement dans ses déplacements : « Je ne peux plus rester assise longtemps, notamment pour mes trajets en voiture. Mais c'est une des spécificités de mon handicap : je n'ai jamais quitté mon service. À la place, j'exerce en tiers-lieu depuis l'antenne du Crédit Nord à Saint-Omer, plus proche pour moi. »

COMMUNIQUER ET TROUVER DES SOLUTIONS

Ce changement dans son quotidien ne s'est pas fait sans heurts pour la Frugeoise : « Psychologiquement, ça a été dur de me faire reconnaître en tant que travailleuse handicapée. Cela m'a demandé trois ans parce que je ne voulais pas l'admettre. » Valérie Houzet insiste désormais sur l'importance de communiquer : « C'est en alertant rapidement qu'on peut cibler le problème et tenter de le résoudre. La médecine du travail, dans mon entreprise, a su suivre mon cas et dé-

RECONNAÎTRE SON HANDICAP, UNE ÉTAPE IMPORTANTE

Référent handicap régional pour le Crédit du Nord, Sonia Ruchpaul détient le record de recrutements de travailleurs en situation de handicap pour son groupe.

« On ne pourra pas forcément maintenir ce taux de 6 % de l'effectif total l'année prochaine car ce sont souvent des salariés déjà âgés qu'on ne peut pas toujours remplacer directement à leur départ », explique-elle.

Mais ce taux comprend également les maintiens dans l'emploi qui représentent une large proportion. Pour cela, il est essentiel de déclarer son statut, ce qui n'est logiquement pas évident, selon la référente : « Tant que le salarié ne souhaite pas reconnaître son handicap et que ça paraît gérable, on ne le sait pas. Ça reste une démarche individuelle et privée. Mais on réalise également des actions de sensibilisation pour les personnes concernées afin de leur faire comprendre l'importance de sauvegarder leur capital restant. »

Une fois le cap franchi, il faut généralement se tourner vers la médecine du travail et réaliser les démarches pour obtenir le statut RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Tout dépend ensuite de la politique de l'entreprise, qui peut rediriger la personne vers un travail adapté.

Référent handicap régional pour le Crédit du Nord, Sonia Ruchpaul détient le record de recrutements de travailleurs en situation de handicap pour son groupe.

terminer mes limites physiques pour réorganiser mon emploi. Grâce à cet accompagnement, je n'ai pas eu à me battre sur le plan administratif pour faire reconnaître mon handicap. »

Et c'est désormais elle, la conseillère, qui est contactée par d'autres salariées en situation similaire : « L'idée, c'est de rassurer par rapport à l'employeur. » Valérie est même devenue une experte lorsqu'il a fallu... télé-travailler, pendant la crise sanitaire : « Vive la technologie ! J'utilisais déjà souvent l'application WhatsApp, mais les gens n'y étaient pas familiarisés. Même pour travailler, c'est devenu plus courant d'utiliser le téléphone, les messages ou Zoom pour rencontrer les clients. Le Covid-19 a fait beaucoup pour le travail des personnes handicapées. » ■



“

Psychologiquement, ça a été dur de me faire reconnaître en tant que travailleuse handicapée. Cela m'a demandé trois ans parce que je ne voulais pas l'admettre. »

QUE DIT LA LOI ?

Tout employeur doit déclarer ses travailleurs handicapés chaque mois. Pour ceux ayant plus de 20 salariés, il existe une obligation d'emploi à hauteur de 6 % du total de l'effectif de l'entreprise. En cas de non-respect de ce quota, l'employeur doit verser une contribution annuelle, destinée à l'Agefiph ou au Fiphfp (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) selon le secteur privé ou public. La loi handicap du 11 février 2005 pour l'égalité des chances énonce, pour le travailleur handicapé, le droit au même traitement que tout autre salarié grâce à des mesures appropriées.

« Ce travail donne du sens à ma vie »

PAR FABRICE JULIEN

Des dérailleurs qui dérailent, des fourches cassées ou des pédales qui rendent l'âme, rien ne l'effraie. « Le boulot ne manque pas, mais je ne vais pas me plaindre. Les deux-roues, c'est mon dada. » À 52 ans, Didier Bodinel semble retrouver une seconde jeunesse au sein de l'entreprise d'insertion amiénoise les Astelles. Malgré une démarche claudicante, stigmate d'une maladie congénitale aggravée par une chute de motocross, il affiche une énergie et une volonté à toute épreuve, mais aussi un sourire enfin retrouvé.

Arrivé au sein de la structure au mois d'octobre sur les conseils de Cap emploi, l'organisme chargé d'accompagner les personnes handicapées vers le monde du travail (lire ci-dessous), Didier a effectivement trouvé une activité qui lui correspond parfaitement. Titulaire d'un CAP et d'un BEP de mécanicien cycles et motocycles, il est affecté à l'atelier de réparation de vélos. Ces vieilles bécanes, récupérées dans les déchetteries de l'agglomération amiénoise, passent entre ses mains expertes avant d'être revendues à la Recyclerie, le magasin de l'association où sont proposées toutes sortes d'objets récupérés dans les environs. Un jeu d'enfant pour Didier qui semble enfin trouver un équilibre dans sa vie personnelle et profes-

sionnelle. « Ils ont su me faire confiance et me redonner confiance. Ce travail donne du sens à ma vie », confie-t-il.

Car avant de rebondir aux Astelles, le « roi du vélo » n'a jamais vraiment réussi à se fixer ou à s'épanouir dans sa vie professionnelle. Avant une courte expérience comme auto-entrepreneur dans le marquage publicitaire, mise à mal par la crise du Covid, il a travaillé en usine, mais aussi pendant neuf ans aux espaces verts de la commune de Conty, près d'Amiens, qui n'a pas renouvelé son contrat en raison de restrictions budgétaires. « Je ne sais pas si c'est à cause de mon handicap ou de ma personnalité, mais j'ai eu un parcours chaotique », analyse Didier dont le plus grand regret est de ne pas avoir vu aboutir son souhait de devenir moniteur d'atelier dans une entreprise adaptée (Esat).

« IL Y A DE LA PLACE POUR TOUT LE MONDE »

C'est d'ailleurs ce goût de la transmission qui le motive aujourd'hui et l'objectif professionnel qu'il s'est fixé, au terme de son expérience aux Astelles dont la durée maximum est de deux ans. « Je ne sais pas encore trop sous quelle forme, mais j'ai envie de transmettre à d'autres mon savoir-faire, passer le relais », explique-t-il. À 52 ans, et malgré un parcours semé d'embûches, Didier ne nourrit pourtant aucune ran-



cune à l'égard d'un monde du travail qui peine encore à intégrer ce type de profil : « Je ne me suis jamais plaint et je me mets à la place des patrons. Tenir une boîte, c'est une responsabilité, il faut qu'elle tourne et certains métiers ne sont pas faits pour les personnes handicapées. Mais il y a de la place pour tout le monde, il suffit de trouver sa voie. » ■

Aux Astelles, une structure d'insertion installée à Amiens, près de 11 % des salariés sont en situation de handicap moteur. Parmi eux, Didier Bodinel, 52 ans, spécialiste de la réparation de vélos qui retrouve ici le goût à la vie et au travail.

“ Je ne sais pas encore trop sous quelle forme, mais j'ai envie de transmettre à d'autres mon savoir-faire, passer le relais. »

Malgré un parcours semé d'embûches, Didier ne nourrit aucune rancune à l'égard d'un monde du travail qui peine encore à intégrer les personnes handicapées.

Sophie Triquet, directrice des Astelles : « Il est dans notre ADN de donner sa chance à tout le monde »

Vous dirigez les Astelles, une entreprise sociale et solidaire qui propose des services d'entretien, de propreté ou de rénovation de bâtiments. Quelle place réservez-vous aux personnes en situation de handicap ?

« Comme n'importe quelle entreprise, la loi nous oblige à compter dans nos effectifs au moins 6 % de personnes en situation de handicap. Naturellement, il est dans notre ADN de donner sa chance à tout le monde et nous dépassons largement cet objectif puisque nous comptons près de 11 % de salariés handicapés, soit une vingtaine sur un effectif total de 180 personnes. »

Est-il plus difficile de démarcher des entreprises avec ce type de personnel ?

« Il est indéniable, même si nous pratiquons des prix plus attractifs qu'une entreprise classique, que certains de nos clients affichent parfois une forme de réticence. Nos effectifs sont composés de personnes en situation de handicap ou de personnes éloignées de l'emploi au parcours parfois très accidenté. Pour certains clients, cela peut avoir une connotation négative et ils se posent des questions en termes de fiabilité. Mais ces craintes sont vite dissipées et, au fil des années, se crée une véritable relation de confiance. »



Dans « Handicap à vendre », un livre-enquête qui vient de paraître, le journaliste Thibault Petit décrit les méthodes peu scrupuleuses de responsables d'Esat qui imposeraient des cadences infernales à leurs salariés pour seulement 60 % du Smic. Quelle est votre politique en la matière ?

« Je n'ai pas connaissance de cette enquête et cela me paraît assez étonnant. Pour ce qui nous concerne, nos salariés sont traités tout à fait normalement et nous pratiquons un taux horaire supérieur au Smic, en sachant que nous prenons en charge la moitié de leur salaire. »

POUR LES AIDES, DIRECTION CAP EMPLOI

Présent dans chaque département, Cap emploi est le service de proximité incontournable pour les personnes en situation de handicap en recherche d'emploi. Suivant les sujets, les conseillers peuvent mobiliser des outils et dispositifs nécessaires, apporter aide et conseils personnalisés à toutes les étapes du parcours professionnel : définition d'un projet professionnel, mobilisation des aides financières, formation, recherche d'emploi, évolution et transition professionnelle, proposition d'offres d'emploi, promotion de profils, intégration, suivi dans l'entreprise et maintien dans l'emploi.

capemploi.info