



L'INCLUSION, CELA S'APPREND !

Accueillir des profils spécifiques dans l'entreprise ne s'improvise pas et même s'apprend. Retrouvez dans ce dossier les clés pour mieux comprendre ce sujet majeur qu'est l'inclusion.

PAR BENJAMIN LECOUTURIER ET CHARLOTTE RUYER

En entreprise, l'inclusion, qui est un sujet capital, touche de nombreux sous-aspects. Quand on parle d'inclusion, on pense éventuellement en premier lieu au handicap, qu'il soit moteur, intellectuel ou psychique voire multiple. C'est une vraie question de société, mais derrière le mot inclusion se cachent aussi d'autres profils.

Savoir accompagner

Les publics éloignés de l'emploi

que sont les jeunes sans ou avec peu de qualifications, les séniors qui se retrouvent sur le marché du travail avec des profils particuliers, mais aussi les détenus en sortie de peine... Tous ces publics méritent de pouvoir faire leurs preuves et qu'on leur donne la chance de travailler dans un milieu sain et préparé pour les accueillir, en les accompagnant, tout en formant les cadres dirigeants, les chefs d'entreprises et les managers pour les guider

dans leur parcours d'intégration dans l'entreprise. Il arrive trop souvent que des entreprises veuillent accueillir ces profils en inclusion économique et sociale, mais sans avoir ni les codes, ni les bonnes connaissances pour le faire, ce qui est dommageable autant pour la personne recrutée que pour l'entreprise. Raison pour laquelle il est nécessaire de bien se renseigner et de faire appel aux bons interlocuteurs dans ce domaine ! ●

Qu'en pensent les organisations pros ?

» Au sein de la CPME Savoie, qui compte plus de 300 adhérents à travers le département, l'inclusion est aussi un sujet qui est traité avec importance et dynamisme. « Nous avons trois personnes qui sont détachées par la CPME Aura pour œuvrer sur les territoires et agir sur le terrain », commente Marie-Laure Rey, secrétaire générale de la CPME Savoie. Des ateliers, notamment autour du handicap, sont organisés cinq à six fois par an en Savoie, avec notamment des outils et des conseils. Les mandataires qui siègent dans les instances paritaires, comme à Cap Emploi (ndlr : l'équivalent de Pôle emploi pour les personnes atteintes d'un handicap) et les adhérents siégeant dans les conseils d'administration de missions locales ou autres, permettent

également de faire le lien entre les adhérents et les structures. « Avec l'École de la deuxième chance de Savoie, nous faisons trois fois par an des actions de job dating, avec la particularité d'organiser des entretiens inversés, où les demandeurs d'emploi tiennent le rôle des recruteurs et les dirigeants, ceux des demandeurs d'emploi », poursuit Marie-Laure Rey. À fin décembre 2022, les embauches de personnes handicapées, qui représentent 5,4 % de l'ensemble des embauches, ont augmenté de 2 % en un an. 8,9% des demandeurs d'emploi de la région sont en situation de handicap et 8,5 % pour la Savoie. Il y a eu une augmentation de 17 % des maintiens dans l'emploi réalisé en Savoie.

Le Medef aussi mobilisé

Depuis une bonne vingtaine



Marie-Laure Rey, secrétaire générale de la CPME Savoie.

d'années, le Medef Savoie œuvre auprès des entreprises adhérentes à propos de l'inclusion. « À travers la mission Mode d'emploi, nous remettons à l'emploi les personnes qui ont un ou plusieurs freins, en accompagnant nos adhérents à travers un réseau de 170 partenaires prescripteurs », commente Pauline Dubost du Tertre, responsable développement RH au Medef Savoie. Les publics concernés par l'inclusion en entreprise sont multiples : les travailleurs porteurs de handicap, les bénéficiaires du RSA, les seniors, les jeunes sans qualification et les populations issues des quartiers prioritaires de la ville (QPV). « À travers des petits-déjeuners thématiques, nous participons aussi à déconstruire

les clichés que peuvent avoir les dirigeants, avec l'apport de témoignages de personnes qui étaient éloignées de l'emploi et qui ont pu retrouver pleinement une place », poursuit-elle. Dans tous les cas, le Medef Savoie est catégorique, l'inclusion se prépare bien en amont et ne s'improvise pas. Pour Marine Coquand, la déléguée générale : « Nous agissons côté demandeur d'emploi, en sensibilisant les entreprises, parce qu'elles ne sont pas forcément préparées à leur accueil. Cela s'inscrit dans la démarche RSE. De plus en plus d'entreprises veulent être inclusives sans pour autant y être prêtes ni formées. En cas d'échec sur un recrutement, comme en matière de handicap, on en réalise très rarement un deuxième... ».



« Les entreprises ne sont pas forcément préparées à œuvrer dans l'inclusion »

MARINE COQUAND,
DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE
DU MEDEF ISÈRE.

Focus sur le club Les Entreprises s'engagent Savoie

La question de l'inclusion est également traitée de manière plus globale par le mouvement gouvernemental Les Entreprises S'engagent, piloté dans le département par Marine Coquand pour le compte de la préfecture de Savoie. « L'inclusion a été l'un des gros sujets au lancement du club

d'entreprises, avec une réunion que nous avons organisée autour des problématiques liées à la mobilité. Nous avons ainsi mis autour de la table l'ensemble des acteurs locaux de la mobilité, pour sensibiliser les membres du club sur les problèmes que peuvent rencontrer plusieurs publics vis-à-vis des questions de

déplacement », commente Marine Coquand. Prochainement, une session de sensibilisation aura lieu sur la question des personnes qui sont en sortie de peine de prison. La réinsertion dans la société est un réel sujet, notamment pour la prévention de la récidive, mais c'est aussi un sujet qui se prépare en amont !

Le travail adapté dans les ateliers de Chantemerle



Au sein de l'Esat de Chantemerle, Emmanuel réalise un montage de durites, en les clipsant. Elles seront ensuite reliées au réservoir des voitures de la marque savoyarde Aixam.



Dans l'entreprise adaptée Aix-t-pro, Éric s'occupe du montage mécanique en serrant pas moins de soixante freins par jour. Il réalise sa tâche en parfaite autonomie.



À Aix-t-pro, Yoan est un travailleur sourd et muet. Il est au poste de découpe du cuir pour les fonds de sacs de luxe depuis plusieurs années déjà.

Pilotée par l'APEI Les Papillons Blancs, le site de Chantemerle accueille différentes activités de travail protégé ou adapté dans de nombreux secteurs : la maroquinerie, la sous-traitance industrielle, la métallurgie, les espaces verts, la blanchisserie ou encore la restauration.

Plus de 40 % des personnes accueillies par l'Association des parents, des personnes handicapées mentales et de leurs amis (APEI) travaillent en étant accompagnées ou non. Sur le site de Chantemerle, ils sont environ 180 à travailler au sein de l'Établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat). Ils sont répartis sur différents pôles et s'occupent de la sous-traitance industrielle, du montage électrique... pour des clients locaux mais pas que. Chaque groupe est chapeauté par un moniteur d'ateliers, comme Olivier, en poste depuis sept ans, ou encore Fabien. Boris tout comme Julien encadrent les moniteurs et s'occupent de la conformité du travail réalisé : « Notre rôle est aussi de répartir le travail sur toute l'année pour s'assurer que tout le monde ait un objectif pour les stimuler et nous les voyons progresser ». Chaque unité est accompagnée par un éducateur spécialisé pour les parties éducative et sociale. « Nous sommes dans une logique de progression pour qu'ils puissent, s'ils le souhaitent, intégrer les entreprises adaptées et travailler en autonomie », précise Frédéric Leblanc, le directeur général de l'APEI d'Aix-les-Bains, avant d'ajouter : « Que ce soit en Esat ou en entreprise adaptée (EA), nous sommes sur la même dynamique

qu'une autre entreprise avec les mêmes exigences de résultat ».

Travailler en entreprise adaptée

La partie des entreprises adaptées regroupe les activités industrielles, d'aménagement des espaces verts, de blanchisserie et de restauration. Au cœur de l'EA Aix-t-pro, les travailleurs sont en autonomie. Cette entreprise a pour mission d'intégrer durablement les travailleurs handicapés dans l'emploi. À l'atelier des enrouleurs à air et des enrouleurs électriques : Jacki et Suzanne travaillent en binôme. Si Suzanne est arrivée il y a un an, Jacki lui est à l'œuvre depuis trente ans : « J'aime la polyvalence de mon travail, et maintenant j'ai mes repères et je me sens à l'aise ». Du côté de l'assemblage de chariots à destination de la société Hermès, la créativité et la précision sont de rigueur. Claude monte les profils aluminium à l'aide d'un plan. Il a eu un accident de travail il y a trois ans et travaille depuis avec une prothèse de la main : « Cet endroit est plaisant, ce qui me plaît c'est la différence de chacun et le passage quotidien d'un atelier à un autre ». Enfin, Aix-t-pro travaille aussi le cuir des sacs de luxe. Gérald a intégré l'APEI à la suite d'une maladie et forme Sylvain et Mickaël de l'Esat pour qu'ils intègrent l'EA. ●

Inclure dès le plus jeune âge

► Pour l'Association de parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis (APEI) Les Papillons Blancs, l'inclusion des personnes handicapées doit se faire dès le plus jeune âge pour cultiver la différence. « Nous souhaitons poursuivre l'effort dans l'accueil des enfants, puisque nous avons déjà des jeunes en institut médico-éducatif. La suite logique était donc d'ouvrir nos portes à la petite enfance, en réservant des places pour les nourrissons déjà en situation de handicap », explique Frédéric Leblanc,

le directeur général de l'APEI d'Aix-les-Bains. Ainsi, depuis septembre 2022, la première crèche inclusive de France Les Chrysalides est sortie de terre à Grésy-sur-Aix. Ce projet, chiffré à 700 000 euros, a vu le jour grâce à de nombreux partenaires comme la Protection maternelle et infantile, Grand Lac, les communes d'Aix-les-Bains et Grésy-sur-Aix, le Département, la Caf, le Centre d'action médico-sociale précoce de Chambéry etc.

S'épanouir ensemble

« S'épanouir ensemble et s'ouvrir



© Les Chrysalides

La micro-crèche fonctionne cinq jours sur sept grâce à quatre professionnels à temps plein.

à l'avenir» est la philosophie de la micro-crèche et de ses salariés. Elle accueille les enfants dès l'âge de deux mois jusqu'à six ans, avec une capacité totale de douze enfants, dont cinq en situation de handicap et deux en places d'urgence. « Nous avons aménagé ces 190 m² avec du matériel adapté pour répondre aux besoins de chaque

enfant », explique Frédéric Leblanc. La micro-crèche propose différents outils d'apprentissage, comme la pédagogie Montessori, la motricité libre, la langue des signes etc. Grâce aux Chrysalides, l'APEI accueille désormais les personnes en situation de handicap de la naissance à la fin de vie. ●

Fab'RH, une grande boîte à outils

► Depuis 2019, il existe dans le département un outil pratique, baptisé Fab'RH, qui est destiné à favoriser le retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées. Cette structure est portée par Auvergne-Rhône-Alpes Entreprises et est financée par le Département de la Savoie. C'est une porte d'entrée grande ouverte pour les entreprises qui peinent à recruter.

Une puissance numérique

Au-delà des nombreuses actions de terrain qui sont mises en place tout au long de l'année, Fab'RH s'articule principalement autour de sa plateforme en ligne, fabrh-savoie.fr. On y retrouve plusieurs annuaires, les informations liées au dis-



© Bouchoux

Fab'RH Savoie a pour objectif primordial de faciliter les rencontres entre demandeurs d'emploi et entreprises, en donnant les bons outils et les bons conseils pour que cette collaboration soit une vraie réussite.

positif en lui-même et son actualité, mais aussi les différents outils liés aux ateliers, les catalogues de formations recensées par la plateforme, les ressources pour comprendre comment candidater en tant que salarié et comment com-

prendre le parcours Metis (Marque employeur territoriale inclusive en Savoie) en tant qu'employeur... À noter aussi que Fab'RH fonctionne un peu comme un réseau social, puisque l'on peut se créer un profil, que les entreprises

peuvent créer et gérer une page et que les utilisateurs ont la possibilité d'échanger sur un forum.

Faciliter la spontanéité

En juin dernier, l'Agence économique Aura Entreprises et le Département de la Savoie ont lancé un nouvel outil à travers ce dispositif Fab'RH Savoie. Celui-ci permet de toucher un certain nombre d'entreprises partenaires avec des candidatures spontanées. Les publics les plus fragiles ont ainsi un outil supplémentaire à leur disposition pour leur recherche d'emploi. Plus de 5 000 entreprises savoyardes sont d'ores et déjà répertoriées sur cet outil faisant notamment la part belle aux *softs skills*. ●