

# Handishare Intérim, première EATT de la Région Auvergne-Rhône-Alpes



Maud Georget, directrice de Handishare.

**Handishare a lancé en janvier 2020 son EATT ou Entreprise Adaptée de Travail Temporaire. C'est la première de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Cette innovation sociale est issue de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Nous avons rencontré la directrice d'Handishare Intérim, Maud Georget, pour en savoir plus sur les particularités de ce modèle et sur sa vision de la situation de l'emploi en pleine crise.**

## Pouvez-vous vous présenter ?

J'ai effectué un parcours de vingt années dans les Ressources Humaines avec pour partie la responsabilité d'une mission handicap. Cette expérience du handicap en entreprise m'a fait prendre conscience des freins à l'embauche des personnes en situation de handicap. Cela se traduit par la difficulté accrue de faire accepter le profil d'une personne en situation de handicap face à une personne ordinaire. Durant cette période, j'ai notamment travaillé avec Handishare. Il y a quelques années de cela, j'ai souhaité redonner un peu plus de sens à ma carrière et j'ai repris des études dans le domaine de la RSE. Lorsque Patricia Gros-Micol, fondatrice et

dirigeante d'Handishare, a souhaité créer une EATT nous nous sommes retrouvées.

## Pouvez-vous nous rappeler ce qu'est Handishare ?

Handishare est une entreprise adaptée créée en 2011 et qui propose des solutions sur mesure d'assistance aux fonctions supports (RH, marketing, achat, gestion et SI...). Nous comptons aujourd'hui 27 salariés dont 85 % en situation de handicap.

## Quand et pourquoi avoir créé une EATT ?

C'est un projet que Patricia Gros-Micol avait en tête depuis la création d'Handishare avant même le modèle des EATT. Il n'avait pas vu le jour car le cadre réglementaire de l'époque ne convenait pas. Lorsque la loi a enfin évolué, Patricia s'est hâtée de le mettre en œuvre.

Notre objectif est de démultiplier l'impact social d'Handishare. Et cela a du sens, car Handishare reçoit chaque année de nombreuses candidatures, parmi lesquelles celles de personnes qui ne sont pas aptes à rester assises 7h par jour, et peu portées sur le numérique. Ne pouvant leur proposer un poste, Patricia souhaitait leur offrir une alternative. Ces candidatures s'ajoutent donc aujourd'hui à notre base de candidats et nous pouvons proposer leur profil à nos clients. Nous avons la possibilité de proposer tous types de solutions, que ce soit sur les métiers tertiaires, logistiques, du transport, de la grande distribution, etc... Handishare Intérim est une EATT généraliste qui s'adresse à tous les secteurs d'activité et peut agir sur autant de métiers.

## Comment les entreprises réagissent-elles à vos offres en cette période peu propice ?

Les entreprises ont manifesté un grand intérêt pour nos offres et nous étions prêts à répondre à leurs demandes à la veille du confinement. La crise sanitaire était bien sûr imprévisible. L'intérêt des entreprises est toujours là mais les circuits de décisions se sont considé-

rament allongés et la conjoncture a généré en grand coup de frein sur les projets. Aujourd'hui, les entreprises cherchent à stabiliser leur business avant de reprendre les recrutements. L'intérim n'est qu'à 75 % de son niveau d'avant la crise du Covid-19. Cela ne nous empêche pas de capter des profils pertinents et de préparer des placements pour être le plus réactifs possible au moment de la reprise. Ce qui nous différencie des entreprises d'intérim classiques, c'est notre offre d'accompagnement avant la mission (remise à niveau et reconversion) et tout au long de la mission. La perte de confiance en soi est un gros sujet au sein de notre public et nous y travaillons tout particulièrement. Il y a un fort besoin de réassurance chez les personnes qui ont vécu un accident de vie et qui se relancent sur le marché du travail.

## Quels sont les clients types de votre EATT ?

Nos clients types se retrouvent surtout dans la catégorie des PME et des ETI mais nous préparons aussi des projets avec des grands groupes pour lesquels les process sont très longs avant de référencer un nouveau fournisseur.

## Pensez-vous que l'intérim des travailleurs handicapés issus des EATT va significativement faire avancer l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Oui, je le pense. Même si pour l'instant nous sommes encore en phase de démarrage et dans une conjoncture compliquée. Je pense que c'est une solution d'avenir car elle permet de déverrouiller beaucoup de freins à l'embauche en sécurisant les recrutements. Nous pouvons de par la loi proposer des parcours d'intérim plus longs, jusqu'à 24 mois. Un autre aspect important pour le candidat est de pouvoir dévoiler sa reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) en toute transparence. C'est un pré-requis légal pour obtenir une mission par une EATT et cela permet d'apporter une réponse adaptée à chaque besoin d'aménagement.



## Combien de travailleurs handicapés envisagez-vous de pouvoir placer dans les 12 mois qui viennent ?

Nous sommes partis avec de grandes ambitions que nous avons dû revoir à la baisse, mais en ce qui me concerne je pense pouvoir accompagner 35 candidats sur les 12 prochains mois, avec 10 sorties dynamiques (CDI ou CDD longs).

## Quel regard portez-vous sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés actuellement ?

Il y a beaucoup de difficultés cumulées pour les personnes en situation de handicap. Je pense notamment à la reconversion qui n'est déjà pas simple pour un candidat classique. Alors même que l'on sait que chaque salarié va être amené à changer en moyenne quatre fois de métier dans sa vie, c'est un peu dommage de ne pas être plus performant dans ce domaine en France. D'une manière générale, les candidats en situation de handicap sont un peu plus âgés que la moyenne et l'âge est aussi un facteur de discrimination. Si depuis la loi de 2005 le regard s'est amélioré, nous sommes encore très loin de ce que nous pourrions et de ce que nous devrions faire. Je suis très convaincue que la diversité apporte richesse et efficacité dans une équipe. Les entreprises ne devraient pas être des lieux d'entre-soi. Les services RH que je connais très bien cherchent souvent des moutons à cinq pattes et c'est une vraie difficulté. Il y a un rendez-vous manqué entre les entreprises qui cherchent des salariés qui n'existent pas et des personnes qui sont très motivées pour travailler mais qui ont juste besoin qu'on leur donne leur chance.

## Faut-il encore croire que les entreprises cesseront de chercher le mouton à cinq pattes ?

Oui, je pense que les entreprises devront assouplir leurs critères. Je vais former les personnes pour qu'elles puissent se rapprocher au maximum des profils attendus. Il faut garder à l'esprit que la majorité des emplois en France ne sont accessibles qu'à partir du niveau bac voire du niveau bac+2 et au-delà, même quand ce n'est pas justifié. La réalité du handicap se rapproche plus du niveau bac...au maximum ! Il faut donc être réaliste.

Aujourd'hui, les candidats comme les clients peuvent nous découvrir sur notre site internet. Il apporte de nombreux conseils aussi bien aux candidats qu'aux entreprises. Il permet également de postuler en ligne pour les candidats et de prendre contact en ligne, pour les clients : [www.handishare-interim.fr](http://www.handishare-interim.fr) ♦

# Il y a pire que de ne pas être informé, c'est de penser qu'on l'est !

**Par le CNH - Comité National Handicap. Décidément, Madame Sophie Cluzel est fâchée avec les chiffres du taux d'emploi du secteur privé. Depuis qu'elle a initié sa réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) incluse dans la loi « liberté de choisir son avenir professionnel », la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées exploite les données de façon impropre, ce qui n'échappe pas aux experts mais qui entretient la confusion dans l'esprit de l'opinion.**

Lors de son interview du 1<sup>er</sup> octobre 2020 dans le média « [strategies.fr](http://strategies.fr) », à la question du journaliste : « Les entreprises embauchent-elles plus de personnes handicapées ou préfèrent-elles payer l'amende ? » Madame Sophie Cluzel répond : « On a les deux. Depuis la loi de 1987, l'obligation d'emploi est de 6 %. Trente-trois ans après, nous sommes à 3,6 % dans le privé et à 5,5 % dans le public »

Dans cette simple phrase, nous relevons pas moins de quatre informations qui ne correspondent pas à la réalité ou qui méritent d'être recontextualisées.

**1.** En premier lieu, ces chiffres ne sont pas ceux de 2020 mais ceux disponibles cette année : Ils datent de 2017 pour le secteur privé.

**2.** Le taux d'emploi du secteur privé indiqué par la Secrétaire d'Etat est un taux d'emploi direct qui ne correspond pas au taux légal en vigueur jusqu'à fin 2019. Le taux d'emploi légal du secteur privé était de 4,3 % fin 2017 (source DARES).

**3.** Le taux d'emploi du secteur public mentionné par Sophie Cluzel correspond bien au taux d'emploi légal de ce secteur. Si bien, que comparer un taux d'emploi direct du secteur privé à un taux d'emploi légal du secteur public revient à comparer des choux et des carottes.

**4.** Enfin, comme l'explique très bien l'IGAS (L'inspection Générale des Affaires Sociales) dans son rapport 2019-2020 « *Handicap et Emploi* » à la page 80 : La comparaison des taux d'emploi des secteurs privé et public, qui semble à l'avantage de ce dernier, doit être relativisée en raison de règles différentes, portant notamment sur les catégories de personnels pouvant bénéficier de l'obligation d'emploi (plus largement définies pour le secteur public). La Cour des comptes indique aussi dans un référé de 2012 que « *si le calcul d'un taux d'emploi du secteur public à périmètre strictement comparable à celui du secteur privé pose d'importantes difficultés en raison de l'adoption de règles différentes et de l'insuffisante précision du recensement, il apparaît bien que la prise en compte des catégories et modes de calcul spécifiques du secteur public conduit à majorer très sensiblement son taux d'emploi.* »

Pour imaginer le propos il suffit de prendre l'exemple de La Poste, sur la base de ses propres déclarations, qui est passée à périmètre comparable du secteur public en 2010 au secteur privé en 2011 :

■ 2010 secteur public : 5.6 %

■ 2011 secteur privé : < à 2 %

La différence est en effet sensible quand on applique en 2010 les critères du secteur public et en 2011 les critères du secteur privé. (NB : le Taux d'emploi légal de La Poste pour 2018 est de 6,75 %) Il serait souhaitable que les indicateurs soient utilisés à des fins de pilotage et non à des fins de communication, surtout lorsque celle-ci n'est pas conforme à la réalité. A quand une harmonisation des taux d'emploi (et des lois) du secteur privé et du secteur public, dans le cadre de la simplification tant recherchée par Mme Cluzel ? Parlons vrai mais parlons juste ! ♦