

EMPLOI ET HANDICAP

LA COURSE D'OBSTACLES

Malgré les incitations financières déployées par l'Etat, trop d'entreprises sont encore réticentes à recruter des professionnels en situation de handicap. Une évolution s'amorce cependant à La Réunion.

PAGES 2-3

Photo : Ludovic Jai-Yu

PARACHUTISTES DISPARUS

Importante mobilisation pour les retrouver

PAGE 7

MALTRAITANCE ANIMALE

Une guerre sans fin contre les élevages marrons

PAGE 6

RÉGIONAL 1

Saint-Pierre perd la main

PAGES 16-17



L'ÉDITO

PAR MIREILLE LEGAIT
mlegait@jir.fr

Bon point

Pas de doute, la campagne des présidentielles est bien amorcée. Outre les arrivées ministérielles annoncées dans l'île pour les jours et semaines à venir, les effets d'annonces se succèdent avec une régularité de métronome. Ainsi, hier, Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, a reconnu sur une chaîne de télévision que la mise en place d'un système de retraite par points "avait pu créer de l'inquiétude". Sans blague ? Et qu'il serait "peut-être préférable" de faire la réforme différemment. Ben voyons...

Rien de nouveau sous le soleil puisque cette hypothèse avait déjà été abordée par le Président de la République lui-même mardi dernier lors de son allocution. Emmanuel Macron avait en effet déclaré que "les conditions ne sont pas réunies" pour relancer le chantier de la réforme des retraites.

Une fois de plus, la réforme des retraites, que les experts du sujet estiment pourtant indispensable, est reportée à sine die tant le sujet mène au casse-pipe à l'aube d'une campagne présidentielle.

Finalement, le président des réformes ne fait pas mieux que ses prédécesseurs. Battre en retraite, à la veille du 11 novembre, certains puristes y verront un pied de nez à l'Histoire et d'autres, plus caustiques et infiniment plus nombreux, une manière de gagner des points pour la prochaine bataille qui se jouera dans les urnes.

La retraite, c'est le sujet explosif par excellence quand on bat la campagne. Que l'on parle de points, d'âge légal à repousser, de suppression des régimes spéciaux et d'harmonisation des règles entre le public et le privé, quoi qu'il soit dit et malgré le vœu pieu d'aucune pension sous le seuil de 1 000 euros à un horizon prochain mais encore indéfini, il ne peut qu'y avoir conflit.

Marquer des points, c'est éviter les sujets qui fâchent. Tous les présidentiables le savent et préfèrent préconiser des solutions aseptisées tant qu'ils font encore antichambre dans les coulisses du pouvoir. Le scénario change souvent après les urnes, le ton monte, la vindicte populaire sonne du clairon, les syndicats foncent dans les tranchées... et au final, c'est l'immobilisme, le plus souvent, qui marque des points.

L'ACTU VUE PAR SOUCH

Le quadruplé de Mbappé envoie les Bleus au Qatar



Des équipements en braille permettent d'intégrer des professionnels non-voyants (photo d'archives).

Handicap : les entreprises de plus en plus volontaristes

HANDICAP. La Semaine européenne de l'emploi pour les personnes en situation de handicap démarre aujourd'hui. A la Réunion, plus de 7 000 personnes porteuses de handicap sont inscrites à Pôle emploi, bien que de nombreux dispositifs existent pour faciliter leur insertion dans le monde professionnel.

"Les gens ont honte de se faire reconnaître en tant que personnes porteuses de handicap car elles craignent d'être marginalisées dans l'entreprise, de se faire exclure d'un certain nombre d'activités". C'est le triste constat que fait Jean-Philippe Payet, délégué général de la Confédération des petites et moyennes entreprises. "C'est extrêmement important pour nous de faire prendre conscience de cette réalité, ajoute-t-il. Aujourd'hui, il y a des outils qui existent et l'adaptation des postes de travail est accompagnée dans le monde de l'entreprise. Il est important que le collaborateur n'ait pas honte de son état et en prenne conscience."

Sur le territoire, comme dans l'Hexagone, l'ensemble des employeurs publics et privés est soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap. Le taux légal est fixé à 6%. Toutes les entreprises doivent déclarer leur taux d'emploi mais seules les entreprises de plus de 20 salariés s'acquitteront d'une contribution à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion

des personnes handicapées (Agefiph), pour le secteur privé, et au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), pour le secteur public. À la Réunion, le taux d'emploi est de 5,55% dans le secteur public et de 2,84% dans le secteur privé. "Nous sommes en-deçà des taux nationaux et devons donc poursuivre nos efforts," avance Jean-Charles Le Blevac, le directeur de Cap Emploi.

PLUS DE 7 000 DEMANDEURS D'EMPLOI

Pour autant, le directeur de l'organisme note une progression dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. "Les entreprises sont plus volontaristes, explique Jean-Charles Le Blevac. On associe régulièrement le handicap à l'absence de productivité ou, alors, on pense que tel ou tel poste n'est pas accessible pour une personne en situation de handicap. Toutes ces idées sont fausses : les travailleurs handicapés sont d'abord compétents. Ils ont parfois besoin d'un accompagnement car la surveillance du handicap peut être traumatisante et difficile à accepter mais ils ont bien souvent un parcours professionnel riche qui peut intéresser les entreprises."

Mais la difficulté est bien réelle : plus de 7 000 personnes porteuses de handicap sont inscrites à Pôle emploi et pour la moitié d'entre elles, cela dure depuis plus d'un an. "C'est le temps qu'elles passent en recherche d'emploi qui est inquiétant, partage

Jean-Philippe Payet. Il faut avoir un engagement sociétal. L'enjeu est de faire reconnaître cette réalité dans l'entreprise mais dans notre société également. Les personnes porteuses de handicap ne doivent plus être vues comme un handicap pour la société."

La question du handicap fait pourtant partie des priorités de l'Etat, qui possède d'ailleurs un secrétariat d'Etat dédié aux personnes handicapées. De plus, de nombreux chantiers de transformation ont été lancés ces dernières années. "Les aides sont très nombreuses et les dispositifs d'aides aussi, parfois trop pour l'usager qui peut s'y perdre, nuance toutefois Katia Grondin, présidente de Cap Emploi et de la commission handicap au sein du Medef. Pour cette raison, la commande de l'Etat va vers la simplification du parcours d'insertion des demandeurs d'emploi TH." Actuellement, un rapprochement entre les réseaux Cap Emploi et Pôle emploi est en cours au niveau national afin de construire une offre d'accompagnement simplifiée en direction des employeurs et des travailleurs en situation de handicap. À la Réunion, cette offre est déployée sur l'ensemble du territoire et au sein des 17 agences Pôle emploi dans lesquelles interviennent des conseillers Cap Emploi aux côtés de conseillers Pôle emploi spécialisés sur le handicap. Le mot d'ordre est de simplifier l'accès aux services et d'en améliorer l'impact.

UN CHALLENGE COLLECTIF

"Les premiers résultats sont déjà là et on constate que les aides du FIPHFP et de l'Agefiph sont plus massivement mobilisées, complète Jean-Charles Le Blevac. Des aides spécifiques au recrutement, à l'intégration au poste, au maintien dans l'emploi et à la reconversion professionnelle peuvent être mobilisées par les entreprises pour les travailleurs handicapés. Nous les utilisons quotidiennement à Cap emploi et mobilisons en complément du droit commun les aides spécifiques du FIPHFP et de l'Agefiph. Cela étant dit, des progrès restent à faire et il faut rester ambitieux. Il faut accompagner les travailleurs handicapés dans leur capacité à faire, encourager mais aussi rassurer les entreprises pour qu'elles les recrutent, c'est un challenge collectif."

REPÈRES

7 813

personnes porteuses de handicap sont inscrites à Pôle Emploi.

7

entreprises adaptées sont décomptées sur le territoire.

68%

sont en chômage longue durée.

51%

ont plus de 50 ans



"Changer le regard sur le handicap"

INTERVIEW. La Confédération des petites et moyennes entreprises met un point d'honneur à briser les stéréotypes qui planent sur les personnes en situation de handicap. Son délégué général, Jean-Philippe Payet, répond à nos questions.

Selon vous, l'État fait-il suffisamment pour l'insertion professionnelle des personnes porteuses de handicap ?

"Sur le principe, et par rapport aux outils, oui. D'ailleurs, je dirais que ce n'est pas un problème d'outils mais un souci sociétal. Aujourd'hui, on en est encore à considérer qu'une personne porteuse de handicap peut difficilement travailler ou s'insérer dans une équipe. Le regard sur le handicap reste encore péjoratif. L'enjeu pour nous, et c'est là où on attend l'État, c'est que ce regard change.

La pandémie a-t-elle eu un impact particulier envers ce public ?

"Je ne pense pas que la Covid-19 a imposé des difficultés particulières durant cette période. Les salariés ont pu bénéficier du chômage partiel et on est parti sur du télétravail. Il a pu y avoir des difficultés d'adaptation de poste de travail pour les personnes porteuses de handicap. L'Agefiph a

fait un énorme travail sur ce point-là. Des choses ont été faites. On n'est pas dans la logique de licenciement non plus car de manière générale, à La Réunion, on souffre d'une pénurie de compétences, les entreprises ont des difficultés à recruter.

Que fait la CPME pour faciliter l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail ?

"On a développé un contrat boussole de professionnalisation d'une durée de 6 mois et adapté pour améliorer ou faciliter l'intégration en entreprise des personnes porteuses de handicap. Ce dispositif ne vise pas que les personnes porteuses de handicap mais de manière générale les personnes en situation d'inclusion. L'intérêt est de s'adresser aux personnes porteuses de handicap.

La Réunion est en dessous du taux national requis concernant l'obligation d'emploi. Comment l'expliquer ?

"Cette mesure ne concerne que les entreprises de plus de 20 salariés. Elles sont très peu nombreuses ici. Sur les 45 000 entreprises enregistrées, il y en a moins de 500 qui ont plus de 20 salariés. Le caractère de l'obligation concerne donc très peu d'entreprises. En réalité, ce sont



Jean-Philippe Payet, délégué général de la CPME (photo JPP).

dans les petites structures, indépendamment de l'obligation, que les recrutements se font. On remarque aussi que les chefs d'entreprises qui intègrent ou recrutent des personnes une personne porteuse de handicap ou une personne dont le handicap a été reconnu, mettent en place des mesures d'intégration de ces collaborateurs sans recourir à aucun financement. La motivation est clairement là."

PROPOS RECUEILLIS PAR P.B.

Duoday, quésaco ?

Le 18 novembre prochain, sous l'organisation de l'Agefiph, de Cap Emploi et Pôle Emploi, les personnes en situation de handicap pourront, pendant une journée, découvrir le monde du travail à l'occasion des Duoday. "Nous recevons dans nos entreprises des personnes porteuses de handicap de manière à ce que la personne porteuse de handicap puisse connaître le fonctionnement d'une entreprise", explique Jean-Philippe Payet, délégué général de la CPME. C'est aussi l'occasion pour les entreprises de partager un temps avec une personne porteuse de handicap car l'idée est que leurs collaborateurs prennent conscience qu'il est possible d'intégrer une personne porteuse de handicap dans une entreprise. "C'est important pour nous, la CPME est très mobilisée sur les Duoday, on a plus d'une vingtaine d'entreprises qui jouent le jeu, reprend Jean-Philippe Payet, il y a près de 40 postes de travail qui vont être occupés durant cette journée. En général, la personne est intégrée dans une équipe avec un référent pour l'accompagner durant cette journée."



Les conférences de presse retransmises à la télévision sont désormais traduites en langue des signes.

LE FIPHP, POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP) a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap. Il intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun, à l'instar de la sécurité sociale, la mutuelle, le PCH ou encore le FCH. Le FIPHP vise à compenser leur handicap et accompagne les travailleurs handicapés dans leurs projets d'évolution professionnelle. Dans le même temps, le dispositif accompagne les employeurs publics pour les aider dans leur recrutement, de personnes handicapées mais également maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap. Le FIPHP accompagne également les employeurs dans le reclassement et la formation des agents pour une reconversion professionnelle.

LES ACTIONS DES SERVICES PUBLICS

■ VINCENT MOTAIS DE NARBONNE

Victime d'une attaque de requin à Saint-Pierre en 2004, alors qu'il préparait les championnats de France de Bodyboard, Vincent Motaïs de Narbonne se déplace maintenant à l'aide de deux cannes. Trois ans plus tard, à 17 ans, il intègre la collectivité départementale en tant qu'apprenti en vue d'obtenir un Bac Pro Secrétariat Comptabilité, avant d'être recruté en qualité d'agent de gestion administrative en contractuel, en 2009 à l'issue de sa période d'apprentissage. En 2020, la Mission emploi handicap, sollicitée par la responsable de service, adapte son poste de travail, dont une imprimante a fait l'objet d'un cofinancement du FIPHP.

■ HUGUETTE*

L'agent bénéficiaire de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) au CCAS de Saint-Leu est atteint de la maladie de la rétinite pigmentaire. Son champ de vision est ainsi tubulaire. En conséquence, Huguette ne peut plus conduire et prenait les transports en commun pour ses déplacements professionnels. Un véritable parcours du combattant, semé d'embûches et de chutes.

Le CCAS a donc mis en place un transport adapté pour l'agent pendant trois ans. Depuis le 1er septembre 2021, un transport vient chercher Huguette à son domicile le matin et la ramène chez elle le soir.

■ SOPHIE*

Aide-soignante depuis 1996, soit 25 ans, Sophie se retrouve depuis 2018 avec des restrictions qui impactent son activité professionnelle. Dans un premier temps, elle reprend son activité sur un poste aménagé en tant qu'aide-soignante de nuit sur un secteur de patients valides. Mais voilà, après une rechute de sa maladie professionnelle, le médecin du travail préconise un reclassement sur un poste hors soins. Un bilan de reconversion fait état d'une orientation vers le secteur administratif. Le Centre hospitalier universitaire de La Réunion (CHU) a donc pris les choses en mains pour sécuriser son parcours. Aujourd'hui, Sophie exerce en tant que standardiste et fera probablement l'objet d'un reclassement statutaire à terme.

(*) Prénoms d'emprunt.

"L'enjeu est de casser les a priori des entreprises"

PÔLE EMPLOI. 5%. C'est le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap à La Réunion, soit environ 8 000 personnes. Un chiffre en légère augmentation depuis quelques années. Pour mettre en valeur leurs compétences professionnelles et favoriser leur insertion sur le marché de l'emploi, Pôle Emploi Réunion met en place des actions, notamment des formations. "Nous savons aujourd'hui, que les entreprises recrutent essentiellement des travailleurs avec des compétences... Nous sommes donc attentifs à accompagner les demandeurs d'emploi en situation de handicap en ce sens", explique Angélique Goodal, directrice régionale de Pôle emploi. "Nous favorisons leur insertion en les mettant en valeur mais aussi avec certaines mesures". Toute entreprise embauchant un salarié en situation de handicap peut ainsi bénéficier d'un "coup de pouce financier". Ainsi, Pôle emploi prévoit des apports

financiers d'un montant qui peut aller jusqu'à 4 000 euros.

Le soutien est aussi moral. "Des conseillers Cap Emploi interviennent au sein de nos agences Pôle Emploi afin d'accompagner le porteur d'emploi porteur de handicap mais aussi pour accompagner les entreprises à l'embauche", explique Angélique Goodal.

S'il n'y a pas de secteurs spécifiquement porteurs, Angélique Goodal insiste sur un point : "Hélas, certaines personnes ont des a priori et imaginent qu'un demandeur d'emploi en situation de handicap est forcément dans un fauteuil roulant", déplore-t-elle. Ainsi, elle tient à convaincre les entreprises locales, en leur proposant surtout des profils correspondant à leurs besoins. "Tout l'enjeu est de pouvoir casser les a priori que les entreprises peuvent avoir sur le handicap".



Angélique Goodal, directrice régionale de Pôle Emploi Réunion (photo SLY).

"La communauté sourde à la Réunion est en demande d'intégration et d'emplois"

Médiatrice sociale, Marion Pothin est également formatrice en Langue des signes française. Elle milite pour une meilleure prise en compte de la communauté sourde dans la société et s'apprête à embaucher une seconde salariée sourde et muette.

Comment vous êtes-vous intéressée à la langue des signes ?

"J'ai débuté mon apprentissage il y a 17 ans, à l'époque du lycée en cours du soir au sein d'une petite association de campagne. J'ai poursuivi à l'université dans mon cursus de science du langage, puis plusieurs mois à temps plein dans une école de langue des signes à Paris.

Quel est l'objet de votre entreprise, Aora ?

Nous proposons différents ateliers de sensibilisation à la surdité et d'initiation à la Langue des Signes Française. Il est grand temps de renforcer la visibilité de ces langues, de présenter au public français la culture sourde et l'y sensibiliser, car la surdité et la culture sourde sont toujours et encore méconnues. Fin septembre 2020, lors de la journée internationale de la Langue des Signes, on a pu voir sur les réseaux sociaux des centaines de vidéos en langue des signes disant : le droit à la langue des signes pour chacun, avec le #IDSignLanguages. Je suis très fière d'appartenir à la communauté signante, très heureuse de participer avec AORA à rendre accessible les musées et sites culturels de l'île notamment en organisant des visites guidées avec interprète en Langue des signes.

La langue des signes s'est imposée depuis peu lors des journaux télévisés et des conférences de presse, ça vous surprend ?

Ça me réjouit surtout ! Au commencement de la crise sanitaire, aucune information n'était accessible en Langue des signes. Ce n'était malheureusement pas une exception ou un oubli, mais bien la conséquence d'un problème national : le manque

d'accessibilité pour la communauté sourde. Cette problématique, les Sourds la rencontrent au quotidien dans tous les domaines : politique, culturel, administratif... et l'arrivée de la COVID-19 a été la goutte d'eau qui fait déborder le vase. La communauté signante milite depuis tellement longtemps pour qu'on reconnaisse les droits des personnes sourdes ! Le droit à l'information, la reconnaissance, l'accessibilité. Le combat est long et difficile... et pour preuve, 2005, c'est l'année où la Langue des signes est reconnue comme telle par l'État. C'était hier. Mais c'est déjà si loin quand on voit que rien n'a beaucoup avancé depuis.

Heureusement, les choses ont évolué dans le bon sens à ce niveau mais s'en est suivi énormément de moqueries et de singeries des interprètes sur les réseaux sociaux. On le sait bien, la nouveauté interpelle, questionne, l'inconnu peut déstabiliser voire déranger, et on préfère s'en moquer plutôt que de s'interroger sur le pourquoi de cette absence toutes ces dernières décennies.

Quels sont les besoins les plus criants à la Réunion ?

Malgré les textes de loi, les administrations ne sont pas accessibles en Langue des signes. Notre territoire fait des efforts dans ce sens et forme par le biais du CNFPT des agents d'accueil sur l'ensemble de l'île. Dans le domaine de l'éducation, il y a peu d'AESH formées à la Langue des signes, beaucoup d'enfants sourds ont fait leur rentrée sans enseignants spécialisés et qualifiés. Pour l'accessibilité à la culture, les visioguides des Musées sont trop rarement bilingues. Avec AORA, nous intervenons sur ces secteurs. Il y a tant

à faire ! Comment prioriser la santé sur l'éducation, l'éducation sur l'information ou l'information sur la culture ? Quand on connaît l'importance de chacun de ces domaines sur la construction d'un individu !

Y a-t-il suffisamment de professionnels formés à la Réunion ?

Oui, nous avons à la Réunion des professionnels de la Langue des Signes Française : des enseignants spécialisés, des interprètes, des interfaces, des formateurs LSF... qualifiés et passionnés. Il y a aussi des associations actives et engagées dans tous ces domaines. C'est une bonne chose car à La Réunion vit une communauté sourde mobilisée, en demande et en attente de plus d'accessibilité culturelle, médicale, citoyenne et éducative. Et d'emplois.

Avez-vous des salariés malentendants ?

Oui, absolument. Aora a trois salariés dont une personne sourde et non oralisante (ne parlant pas, NDLR). Nous allons prochainement embaucher une quatrième salariée, qui est aussi atteinte de surdité et non oralisante. Cinquante pour cent de l'entreprise sera donc porteuse de ce handicap. Les aides à l'embauche d'une personne porteuse de handicap sont plutôt conséquentes, cela doit encourager les petites entreprises comme la mienne à sauter le pas. Chez Aora, en octobre 2020, nous avons embauché en CDD une personne non-entendante et non oralisante, avec l'accompagnement de Cap Emploi. On aurait pu le faire aussi avec Pôle Emploi ou avec l'Agefiph (Association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Pour cette



Marion Pothin, chef d'entreprise et formatrice en langue des signes française.

embauche, nous avons bénéficié d'un soutien, appelé PMSMP, c'est-à-dire période de mise en situation en milieu professionnel. Ce n'est pas un stage : pour le salarié, inscrit comme demandeur d'emploi, c'est un travail de quinze jours, renouvelable une fois, rémunéré par Pôle Emploi. Nous avons ainsi eu un mois pour tester cette personne et décider de lui proposer un CDD. Au bout de quatre mois, nous lui avons signé un CDI, ce qui nous a permis de bénéficier

d'une aide à l'embauche : de février à octobre 2021, soit neuf mois, 47% de son salaire nous est remboursé par l'Etat. Nous allons maintenant embaucher une seconde personne sourde et non-oralisante. Cela ne pose pas de problème de communication dans l'entreprise, puis que pour travailler chez Aora, la langue des signes est une compétence indispensable".

PROPOS RECUEILLIS PAR
MIREILLE LEGAIT

Une exposition pour changer de regard sur le handicap

Une série de portraits grand format orne la salle des pas perdus du tribunal de Saint-Pierre depuis vendredi dernier.

"Je trouve que c'est difficile de se faire accepter dans une entreprise quand on a un handicap. Au début, c'était difficile pour moi-même parce que je ne pouvais plus me coiffer, être coquette et porter des chaussures à talons, je ne m'aimais plus. Je me suis acceptée, j'y suis arrivée. Et puis, le regard des gens, c'est dur." Voici l'un des témoignages interactifs que vous pouvez découvrir en visitant l'exposition "Mon talent en plus", une expérience interactive et innovante pour changer notre regard sur le handicap. "Le but de cette exposition est de montrer que l'on a tendance parfois à plaquer des

idées reçues sur les personnes en situation de handicap, alors même que l'on voit sur tous ces portraits qu'il est impossible de distinguer les personnes en situation de handicap et les autres. Ce que je trouve génial, c'est que toutes les personnes sont souriantes. Lorsqu'on utilise la borne interactive, qui permet d'écouter leurs commentaires, ils décrivent la difficulté qu'a été pour eux l'entrée dans le monde du travail, la vision que les gens ont de leur handicap. Cela permet d'ouvrir nos horizons et notre esprit", félicite Caroline Calbo, procureure de la juridiction de Saint-Pierre. "Cette exposition s'inscrit dans la semaine du handicap, qui est une semaine nationale avec le fonds d'insertion des personnes handicapées

de la fonction publique et Pacte Réunion qui est l'entité locale en lien avec la préfecture. Nous avons souhaité accueillir cette exposition parce que nous sommes très sensibilisés à Saint-Pierre sur le handicap, nous avons 14 % de fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés, dont deux magistrats du siège. Nous mettons en œuvre des moyens au quotidien pour lutter contre les difficultés avec du matériel dédié et des aménagements spécifiques", souligne quant à elle Valérie Lebreton, présidente du tribunal judiciaire de Saint-Pierre. L'exposition "Mon talent en plus" est visible jusqu'au 18 novembre au palais de justice de Saint-Pierre.



LAURENCE GILIBERT

De g. à dr. : Nadia Poulbassia, Valérie Lebreton, Sylvia Braillet et Caroline Calbo.