

Entretien avec Sandrine Alozy

Directrice du Pôle RH Fédération des ESH

CV en 7 dates clés

1997

DEA Droit privé général et européen

1997

Juriste d'affaires dans le secteur pharmaceutique

2002

RRH dans le secteur du logement social

2007

Master Management immobilier ESSEC

2009

DRH Plaine Commune Habitat

2012

Vice-présidente de l'association APOGÉE et présidente du Groupe RH

2013

Directrice du Pôle RH Fédération des ESH



Sandrine Alozy

Le développement de l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises sociales de l'habitat

Les entreprises sociales pour l'habitat (ESH) gèrent 2,5 millions de logements sociaux en France, logent 5 millions de personnes et sont à l'origine de plus de la moitié des nouvelles mises en chantier dans le secteur du logement social.

La Fédération des ESH, présidée par monsieur Christian Baffy, regroupe 257 entreprises adhérentes réparties sur le territoire national et plus de 32 000 salariés, ce qui en fait également **un acteur incontournable de l'emploi en France.**

En 2006, une étude paritaire relative à « l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les entreprises sociales pour l'habitat » a été conduite au sein de la branche, avec le soutien de l'AGEFIPH.

Les résultats de cette étude ont permis la construction de l'accord-cadre en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées dans la branche des ESH, signé à par la fédération des ESH et l'ensemble des organisations syndicales de la branche (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, SNP, SNIGIC) le 19 juin 2007.

Cet accord marquait ainsi la volonté de la fédération nationale des ESH et des organisations syndicales de s'engager activement dans la structuration d'une véritable politique d'emploi des personnes handicapées au sein de la branche.

La démarche a donné lieu à la signature de 3 conventions de partenariats entre la fédération des ESH et l'Agefiph.



© Fotolia.com

Bilan de la 1^{re} convention (2008–2010)

Les actions menées dans le cadre de la première convention ont permis une stabilisation du taux d'emploi malgré des contraintes renforcées et un engagement massif des ESH à quota zéro dans la démarche d'intégration du handicap dans l'entreprise.

L'objectif premier visait alors plus particulièrement à inciter toutes les ESH à « quota zéro », c'est-à-dire celles étant à 0 % de travailleurs handicapés depuis plus de 3 ans, à sortir de ce statut par un recrutement (en CDI, CDD, alternance ou mission d'intérim), le maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé ou l'achat d'une prestation auprès des secteurs adaptés ou protégés.

En mars 2007, la fédération comptabilisait quarante-neuf ESH à quota zéro (EQZ). En 2010, seules trois ESH étaient toujours à « quota zéro ».

Par ailleurs, entre 2006 et 2009, le taux d'emploi global est passé de 4,90 à 4,95 % alors que les conditions légales d'imputation sont devenues plus exigeantes.

De nombreuses autres actions ont été entreprises telles que :

- la conduite de diagnostics conseil dans les ESH;
- la mise en place d'un plan de formation ambitieux visant en premier lieu à former les acteurs RH des ESH;
- la création d'un site internet dédié, www.esh-handicap.fr;
- la réalisation d'un module e-learning.

À l'issue de cette convention, l'enjeu était d'améliorer le taux d'emploi global des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche.

La 2^e convention (2011–2013)

La fédération a développé massivement les outils de communication et de sensibilisation (vidéos et témoignages écrits de bonnes pratiques ont été diffusés sur le site internet www.esh-handicap.fr, newsletter, etc.). Elle a également organisé des journées thématiques pour les acteurs RH au niveau national.

Plus de 10 diagnostics handicap ont été réalisés dans les ESH ou groupes d'ESH de plus de 250 salariés. Des « ateliers maintien dans l'emploi » ont été proposés aux entreprises. Une étude ergonomique a été conduite sur les postes de gardiens d'immeuble et d'agents d'entretien.

Le taux d'emploi global est passé de 4,95 % en 2009 à 5,24 % en 2012. Plus de 60 % des ESH atteignent ou dépassent leur obligation d'emploi.

La 3^e convention (2014–2016)

L'objectif de la nouvelle convention (2014 – 2016) est de **pérenniser et d'ancrer la démarche dans les pratiques RH des entreprises. Les thèmes suivants seront mis en œuvre :**

- **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, poursuite des recrutements et valorisation du recours au stage en entreprise
- **Développement de la qualification des personnes handicapées**
- **Dynamisation de la politique des achats des ESH** auprès du secteur protégé

L'ensemble des ESH s'est mobilisé sur cet enjeu majeur; de nombreuses entreprises se sont dotées d'une compétence spécifique sur le sujet, marquant ainsi la réussite du projet lancé par la fédération. Aujourd'hui, la branche des ESH figure parmi les plus actives en termes d'intégration du handicap dans l'entreprise.

Sandrine Alozy
s.alozy@esh.fr

Évolution du taux d'emploi global depuis 2007

