

**DISCOURS OUVERTURE**

**31ème ASSEMBLEE GENERALE**

**Vendredi 18 Mars 2016**

Bonjour à Tous,

Je remercie tout d’abord chacun de vous, pour votre présence afin de participer aux travaux, de cette 31ème Assemblée Générale de l’Atha.

Je dois également excuser certains invités qui ne peuvent être présents étant occupés par des réunions ainsi que, certains administrateurs confrontés à des problèmes de santé.

J’adresse mes remerciements aux administrateurs ici présents pour tout le travail accompli en 2015, et j’ajouterai que je compte beaucoup sur leur disponibilité et leur implication durant ces deux jours pour répondre tout autant que moi, aux différentes



questions qui émergeront de cette assemblée générale que je souhaite très riche.

Je remercie aussi toute mon équipe, qui en 2015 s’est mobilisée pour faire de l’insertion ou/et du maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap, une réalité quotidienne. L’équipe a aussi œuvré pour permettre à l’association d’évoluer dans un contexte pas toujours des plus simples. Mme Ghislaine BELDA, ici présente, prendra en charge la communication à partir de lundi prochain.

J’adresse également des remerciements aux bénévoles qui au cours de l’année 2015, ont encore fourni un important travail. Grâce à eux, la présence de l’atha au plan national demeure une réalité concrète.



Un grand merci également aux invités locaux et aux intervenants qui nous font l’honneur d’être parmi nous cet après-midi et pour certains, ce soir pour le dîner. Je remercie tout particulièrement Hélène BORNES et Hervé VOINIER de s’être occupés de l’organisation de l’Assemblée Générale. Je laisse la parole à Hélène quelques minutes. 

L’année 2015 a été marquée par la modification des statuts. L’association change de nom pour devenir Association des Personnes en Situation de Handicap au travail ou en Retraite de la Poste et d’Orange. L’expression « Personne en Situation de Handicap » est en harmonie avec les termes de la loi de février 2005, plus connue sous le nom de loi pour « l’égalité des droits et des chances, la participation et la



Citoyenneté des Personnes Handicapées ». La dénomination ainsi choisie s’adapte elle-aussi aux évolutions sociétales qui connaissent des répercussions dans le monde de l’entreprise. Puis, cela sous-entend que ce n’est plus seulement le travailleur qui est pris en considération mais la personne en tant que telle, notion beaucoup plus large. Le handicap devient même si tel était déjà implicitement le cas, une problématique environnementale (fauteuil devant un escalier, absence de boucles magnétiques). Qu’elle soit ou non au travail, la personne peut être en situation de handicap.

Ayant maintenant davantage de recul par rapport aux situations de handicap au travail à la Poste ou chez Orange, je demeure convaincue que le handicap est, et reste une opportunité pour nos



entreprises dans notre contexte économique difficile. Une politique d’emploi des personnes en situation de handicap constitue très souvent un véritable vecteur d’innovation sociale permettant d’esquisser des solutions créatives dans tout le champ des ressources ou plutôt des relations humaines et du management. Prévention des risques, santé au travail, gestion des inaptitudes, gestion de l’allongement de la durée du travail, gestion individuelle des salariés, anticipation de la pénurie de main d’œuvre, etc… sont en effet directement interrogées lorsque l’on réfléchit sur l’intégration et la gestion durable des salariés handicapés dans une organisation.

A La Poste comme chez Orange, il existe des accords et des missions handicap. Ceci suppose que le handicap en



situation de travail est pris en compte. Ainsi, si nous sommes reconnus par la MDPH, travailleur handicapé il n’y a pas de problème à priori dès l’instant où l’arsenal des textes existe en cas de souci dans le collectif de travail.

Toutefois, dès lors que l’on se trouve en situation de handicap, il y a une tendance qui peut se comprendre et qui est de dire, voilà aujourd’hui il m’arrive cela ou cela au cours de ma carrière, car je suis avant tout une personne handicapée au travail. Cette façon de penser est tout à fait légitime lorsque l’on connaît tous les préjugés à connotation négative circulant sur le handicap au travail surtout dans un contexte de réorganisation permanente où il est fait appel à la vitesse d’exécution pour être toujours plus performant face aux concurrents.



Cependant, il ne faut pas se réfugier derrière cette manière d’appréhender les choses. Ce n’est pas un exercice simple à effectuer car il demande d’être capable de trouver en soi les ressources afin de dire je fais un travail et j’ai les compétences pour et si demain mon poste disparait, je possède des compétences transversales me permettant de m’orienter vers un nouveau métier. Dès lors, je peux même avec un handicap y parvenir dès lors que le recruteur est en capacité non seulement d’entendre la personne mais de l’écouter pour se mettre en position de lui faire confiance et de peut-être relever un défi qui était loin d’être gagné à priori. Adaptations et invention fréquentes sont nécessaires de la part du manager comme du managé pour éviter de perturber la qualité de vie au travail. La vigilance est de mise afin d’éviter une éventuelle tension entre le



fait de considérer la singularité des situations et des personnes sans nuire à l’égalité de traitement et aux exigences de la productivité.

Accueillir au sein de son équipe, une personne en situation de handicap est l’occasion de sortir pour le manager d’une « sorte de routine ». En effet, selon le handicap du collaborateur accueilli, le manager doit être créatif pour pallier un manque. Il faut être réaliste : le handicap quoiqu’il soit engendre toujours un manque même si toutes les compétences sont réunies et qu’il y a compensation. À ce niveau, le dialogue est primordial pour éviter une souffrance de la personne et une peur d’en parler de la part du manager. Souffrance de la personne car au fond d’elle-même, elle a conscience de ce manque. Peur du manager car s’il ne sait pas toujours trouver les mots



justes pour évoquer le handicap, il fera le maximum pour l’éviter. Il peut en découler un conflit sous-jacent.

L’approche du handicap place toujours le manager devant une situation interactive et donc complexe. Une série de facteurs rentrent en ligne de compte : facteurs personnels, environnementaux, de déficience et d’habitudes de vie. Parfois, devant la complexité de la situation, le manager prend une position de repli. D’où l’intérêt dans certains cas d’équipes pluridisciplinaires prenant en charge la problématique. Toutefois et à ce niveau, permettez-moi d’insister, il faut et il convient que la personne en situation de handicap ne soit pas écartée du process en vigueur.

Dans le corpus du collectif de travail, la différence ici nommée plus précisément handicap, permet de faire face à des



imprévus, d’expliciter des impensés. De singulariser et de diversifier la relation managériale qui dès lors ne porte plus sur des groupes mais sur des personnes. À ce niveau, une dialectique s’élabore permettant à la situation de handicap de devenir un bénéfice pour un collectif de travail.

Le suivi de la personne en situation de handicap au travail a aussi une grande importance. En effet, comme chacun d’entre nous ici présent, si elle se sent bien dans son collectif de travail aujourd’hui, elle peut demain être confrontée à des difficultés liées à une réorganisation du service où à l’arrivée d’un collègue ou manager malveillant. Afin d’éviter ce type de problématiques qui sont incontournables dans le monde de l’entreprise à un moment T, il peut être opportun qu’un travailleur handicapé ait recours à des référents. A



la Poste comme chez Orange ces référents existent, assurant un travail d’accompagnement. La notion d’accompagnement est plus riche de sens qu’elle n’y paraît de prime abord. En effet, l’accompagnement part toujours sur des capacités et des compétences de la personne accompagnée. Dès lors, il est nécessaire de s’interroger sur le potentiel d’aptitude et d’apprentissage de la personne concernée Ainsi, cette dernière peut reprendre confiance pour démontrer qu’elle est en capacité de faire. Et, une fois, convaincue de son potentiel professionnel, elle pourra éviter de prendre le chemin de la désinsertion professionnelle, car elle possèdera de nouveau les outils pour avancer et convaincre.



Sur ces considérations, je laisse la parole à Madame Joëlle LEAO, Représentante du Sénateur Maire de Mérignac.

Puis, la parole sera donnée à Madame Isabelle PRIETO, Responsable de la mission handicap à la Poste.