

## ***L'HUMAIN, UNE RESSOURCE RARE***

*A y regarder de plus près, qu'est-ce qui préside à la réussite et à la pérennité d'une entreprise ? C'est l'humain ! Que ce soit dans le secteur des services qui draine près de 70 % des emplois que ce soit dans la production haut de gamme, le concept : Le BON PROFESSIONNEL A LA BONNE PLACE prend tout son sens.*

*C'est pour cette raison que deux des entreprises phares de la Marne, Moët et Chandon dans le secteur viticole et le Crédit Agricole du Nord-Est dans le domaine des services, s'attachent à développer une politique du personnel volontariste. L'une et l'autre concrétisées par un accord d'entreprise en direction des personnes en situation de handicap.*

### ***Nos différences nous enrichissent***

"S'enrichir de la différence pour mieux vivre ensemble", tel est en direction de ses 1 500 salariés le mot d'ordre de la Maison Moët et Chandon. Il rend bien compte du pied sur lequel cette entreprise de renom entend traiter de l'inclusion des personnes handicapées.

**« Je pense que nos dirigeants principaux : Christophe NAVARRE, Frédéric CUMENAL, Laurent WOLF se disent : « on est là pour optimiser les résultats de l'entreprise ET aussi assumer une responsabilité sociale. » ».**

Et le DRH, Laurent WOLF, de renchérir « Quand on y pense, ne serait-ce qu'une seconde on est tous des handicapés en puissance. On peut se faire renverser demain, y compris sur le passage clouté. On peut avoir un accident de santé, et... tout s'arrête. Du cadre dirigeant à l'ouvrier du poste le plus subalterne, tout le monde peut basculer. Si les valides qui ont la possibilité d'agir ne font rien, demain quand eux seront handicapés il n'y aura rien non plus. »

### ***Des convictions venues de loin***

Cela se vérifie de plus en plus, une entreprise ne peut vivre durablement en vase clos. Uniquement polarisée sur la rentabilité. Elle se coupe des flux vitaux de la société. Elle s'étiole. Son personnel, même si il est satisfait de son niveau de rémunération n'a pas l'occasion d'être partie prenante, remonte et fier d'une identité qui la transcende.

Laurent WOLF, explique sa participation au "projet handicap" de la Maison Moët : « L'entreprise n'a pas attendu mon arrivée pour être convaincue de la

nécessité de l'ouverture. Je surfe sur une longue histoire. J'ai seulement, au gré de la circonstance handicap donné le petit coup de pouce nécessaire qui permet de faire mûrir une dynamique car le terrain est propice. »

Au Crédit Agricole du Nord-Est, plus de 100 ans d'histoire mutualiste ont contribué à ancrer la Région Champagne-Ardenne comme la référence en matière d'agriculture et de viticulture. Un tel engagement en faveur du handicap coule également de source. Après le FADER<sup>1</sup>, les points Passerelles<sup>2</sup>, un important volet concerne celui-ci. C'est à cette nature d'actions « gratuites » que depuis près de 30 ans se sont attachés les Présidents : A. DELAUNOY et H. de BENOIT, les Directeurs Généraux : M. DIDIERJEAN et B. MARY.

### *Du côté de chez Moët et Chandon*

Avant toute chose, les responsables de l'une et l'autre entreprise y tiennent absolument : "accueillir des personnes en situation de handicap ce n'est pas faire de l'assistantat. Elles sont recrutées en fonction de leurs compétences. C'est sur ces dernières que se concrétisera la réussite de leur insertion.

**« On va s'appuyer sur les compétences en évitant - autant de faire se peut - la compassion. Si l'on agit selon ces deux principes, on a toutes les chances de réussite. Ainsi nous avons embauché une personne assez lourdement handicapée sur laquelle, raisonnablement, on pariait sur une adaptation au travail de la vigne. Elle a mis plus de temps (on ne marche pas tous à la même vitesse) mais aujourd'hui, elle effectue son travail de taille comme tout un chacun. »**

Point à point se tisse ainsi l'embauche chez Moët et Chandon des personnes en situation de handicap. Au-delà de toute l'attention portée à la personne pour qu'elle effectue un atterrissage en douceur, il y a un travail auprès du proche environnement.

Il s'agit d'une sensibilisation sur le handicap en général et sur les conditions de bonne adéquation de la personne à son équipe de travail. Actuellement quatre personnes handicapées sont concernées par cette action.

Peut-être l'avenir verra-t-il l'éclosion de "tuteurs". En tout état de cause ils seraient choisis dans le cadre du bénévolat.

---

<sup>1</sup> Fonds d'Aide et de Développement de l'Economie Régionale : il soutient les projets collectifs de nature économique et sociale.

<sup>2</sup> Point Passerelles : 10 salariés, recherchent les solutions aptes à sortir les ménages des situations difficiles (par exemple : surendettement).

Une seconde voie est actuellement testée. Il s'agit de personnes venues de l'E.S.A.T.<sup>3</sup> de Mardeuil (proche d'Épernay). Le travail proposé est la remise en cercle. L'équipe comprend huit personnes handicapées animée par un éducateur de l'E. S. A. T.

Cette équipe est considérée comme une unité de travail normale. Les membres viennent "chez Moët" et ils en sont particulièrement fiers, heureux... et très efficaces.

**« Ca marche comme ce n'est pas possible. Au point que l'on envisage très sérieusement une seconde activité, les bouteilles factices qui ne peuvent être traitées à la chaîne. 70 000 par an qu'il faut boucher, museler,... Presque une année complète de travail pour huit personnes. »**

Cette inclusion dans l'entreprise Moët s'avère être une formidable étape dans le processus de reconnaissance sociale. Elle booste l'inclusion de ces personnes en situation de handicap.

Parallèlement à cet effet d'insertion, Moët et Chandon est très attentif au reclassement de son propre personnel à travers l'ERIM, précédemment cité.

C'est en 2004 que la Direction a demandé à B. BRESSION de mettre ce service en place. L'idée en est simple : une personne se trouve en difficulté face à son emploi (suite d'accident, de maladie...) il s'agit de la suivre et de l'orienter vers un nouveau poste plus en rapport avec ses possibilités.

**Il y a 1500 salariés dans notre entreprise. Il y avait régulièrement des gens dont on n'avait plus de nouvelles. Au bout de un, deux, trois mois voir 2 ans, ils revenaient. Avec quelles possibilités ? Pour remplir quelle mission ? C'était le plus fréquemment des ouvriers des vignes : lumbagos, tendinites. On les a réorientés avec, à la clé, des plans de formation. » précise Bruno BRESSION.**

### **Du côté du Crédit Agricole Nord-Est**

D'une manière générale le Crédit Agricole Nord-Est a fait un effort important en direction de l'ouverture à la diversité. Pour s'en convaincre il suffit de fréquenter ses agences où nombreux sont les jeunes conseillers, pour la plupart inscrits dans des parcours en alternance diplômant, issus de l'immigration.

Une telle ouverture, qui n'était pas monnaie courante, il y a de cela une petite dizaine d'années va dans le sens des accords sur la diversité signés en octobre 2006. Il ne s'agit pas là d'une quelconque volonté "de discrimination positive" mais de la prise en considération des compétences et des potentialités de cette nouvelle génération qui sera la future assise professionnelle de la Banque Verte.

---

<sup>3</sup> *Etablissement de Service d'Aide par le Travail (anciennement CAT).*

Bien entendu une telle démarche générale ne pouvait qu'affirmer la volonté d'accueillir les personnes en situation de handicap.

Coordonnée par Jean-Michel WUILLAUME, cette action comporte un important volet "communication" en direction de 2 500 salariés de l'entreprise, lesquels sont sensibilisés aux différentes formes de handicap et à l'idée centrale que ces personnes une fois en poste sont à égalité de droits et de devoir avec les autres salariés.

Parallèlement des promotions de personnes atteintes d'un handicap sont mise en place. Elles accèdent aux métiers de la banque à partir d'une formation diplômante, en alternance, IUT/Agences bancaires.

Le niveau d'accès requis est actuellement le BAC PRO. Bientôt un premier niveau de diplôme d'accès aux études universitaires pourrait être lancé. Le nombre de promotions mises en place devrait permettre la professionnalisation de 75 personnes (800 pour le CA au plan National).

Chaque personne ainsi recrutée nécessite une étude précise de ses conditions de travail. Parfois cela ne va pas sans revoir l'ergonomie du poste ou l'accessibilité du local concerné. Une Association ad hoc, l'HECA<sup>4</sup> permet aux Caisses Régionales d'intervenir, pour financer un investissement éventuel dans les sites du CA et à l'Université.

Là encore, comme dans toute entreprise accueillant une personne handicapée, il s'agit de procéder avec précision et méthodes, sans omettre aucune des données de la situation.

Au bout de ce méticuleux travail d'insertion, c'est bien souvent la complicité renforcée d'une équipe, l'admiration vis-à-vis des obstacles vaincus, l'écoute améliorée qui sont aux rendez-vous.

En somme de nouvelles richesses à partager et du cœur à revendre.

### *Et la Permanence du Jard<sup>5</sup>, là-dedans*

Brigitte PITOIS-CHOQUET, directrice de la Permanence du Jard et animatrice du projet EQUAL portant sur l'inclusion des personnes en situation de handicap ne s'en cache pas : « C'est à un travail sans cesse à conforter que nous nous sommes attelés. Notre action serait vaine sans les partenaires qui ont bien voulu nous accompagner : structures d'insertion, entreprises, monde de l'intérim,

---

<sup>4</sup> Handicap et Emploi au Crédit Agricole.

<sup>5</sup> Créée en 1996 par l'Association des Parents d'Enfants Inadaptés de la région d'Épernay, cette structure s'affirme comme la référence marnaise en matière d'accompagnement à la vie active des personnes handicapées. A travers le projet EQUAL elle met sur pied tout un accompagnement en matière de communication, de formation et de suivi, de nature à favoriser le processus d'inclusion en milieu professionnel.

Pouvoirs Publics, et biensûr la ferme détermination des personnes directement concernées.

Mais, parmi tous ces partenaires, ce sont les entreprises qui détiennent en grande partie les clés de la réussite : A l'instar de ce qui se fait chez Moët et Chandon et au Crédit Agricole, avec il est vrai des moyens importants dûs à la taille et à la notoriété de l'une et l'autre, d'autres directions suivent l'exemple et emboîtent le pas. Nous nous engageons à les accompagner dans leur démarche communication, formation, étude du poste, suivi par éducateurs. C'est ainsi que se concrétise notre projet EQUAL ».