

Des pistes que les entreprises peuvent explorer



Guy Tisserant a fondé TH conseil, cabinet de conseil et recrutement spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées.

« Il y a encore assez peu d'expériences d'entreprises prenant en compte la thématique de l'évolution de leurs salariés handicapés. Il y aurait pourtant plusieurs pistes à explorer. Les entreprises pourraient ainsi transposer des actions réalisées au niveau de la diversité. Les outils de mesure des écarts utilisés pour faire respecter la loi pour l'égalité entre les hommes et les femmes sont transposables à toutes les minorités. Les entreprises pourraient se doter d'un dispositif d'analyse individuel, jugé par plusieurs personnes et non par le manager seulement, pour établir un dispositif de rattrapage individuel des décalages. Nous leur conseillons aussi de ne pas attendre que le salarié handicapé vienne demander un aménagement de poste ou une formation. Il faut prévoir un rendez-vous périodique d'analyse de la compensation obligatoire. Il faut également penser à réaliser une gestion prévisionnelle des emplois et compétences en prévoyant les compensations afin d'être toujours dans l'anticipation des besoins. »

En matière de formation, les entreprises sont confrontées à l'autocensure de beaucoup de personnes handicapées. Elles doivent les inciter à se former. Beaucoup d'employeurs se sont intéressés à la question de la formation initiale en développant des

handicap. En véhiculant des images de handicap lourd, les entreprises se mettent des bâtons dans les roues. Une personne handicapée n'aura pas forcément envie de se déclarer pour être assimilée comme porteur d'un handicap nécessitant d'importants

« L'employeur doit comprendre que lorsque l'entreprise réalise une action pour adapter un poste à une personne handicapée, cela va bénéficier à beaucoup de personnes »

Patrick Blum, consultant chez Accordia

partenariats pour aider les jeunes en situation de handicap à accéder aux études supérieures. C'est le cas d'Alcatel-Lucent qui vient de lancer son Programme@talentEgal pour accompagner ces jeunes dans la préparation d'un diplôme de Bac + 2 à Bac + 5. Mais peu d'entreprises se sont penchées sur l'accès à la formation des personnes handicapées une fois en poste, en mettant, par exemple, au point un système de suivi pour éviter les décrochages, afin que ces personnes ne passent pas plusieurs années sans suivre de formations.

Adapter tous les postes de travail

Les postes non adaptables n'existent presque pas. « Les représentations du handicap stigmatisent, souligne Gwenaél Bartheleme, directrice de l'agence Entreprises et handicap, qui anime un réseau d'entreprises pour accompagner la recherche de performance *via* l'intégration du

investissements d'aménagement de poste. Entre 7 % et 13 % des personnes handicapées seulement ont besoin d'adapter leur poste de travail. » Parmi les personnes handicapées, 2 % sont en fauteuil roulant.

« Faciliter l'accessibilité est au cœur de notre métier, témoigne Laurent Grosse, DRH de Koné France qui a pour objectif de recruter une quarantaine de personnes handicapées au travers de son accord signé en 2009. Dans notre communication, nous incitons les personnes à déclarer leur handicap afin de les accompagner et de leur faire bénéficier d'un aménagement de poste. Cela peut être *via* l'achat d'un fauteuil roulant ou d'un aménagement d'une rampe d'accès à domicile pour une personne en télétravail. Nous avons également créé des fiches de poste permettant à chacune de savoir si un poste lui est accessible. »

Les réponses se font souvent au cas par cas. Patrick Blum, consultant au cabinet de conseil en diversité Accordia,