



En entreprise, l'organisation du travail doit se faire en fonction de chaque salarié.

L'insertion, au cas par cas

Par ANNE-CLAIRE GENTHIALON

Comment intégrer la différence dans le monde très normatif de l'entreprise ? Depuis 1987, les sociétés de plus de 20 personnes se doivent de compter dans leurs rangs 6% de salariés en situation de handicap. Mais comment garantir la bonne intégration de cette partie du personnel ?

Il faut d'abord bien connaître les besoins de la personne recrutée. Et en matière de handicap, c'est bien souvent le souci : si de grandes boîtes comme PPR ou Carrefour ont mis en place des missions handicap au sein de leur entreprise et ont acquis une vraie expertise en terme de recrutement et d'intégration, bon nombre de managers et dirigeants connaissent très peu le sujet. Pas besoin, par exemple, de se lancer tout de suite dans l'installation d'un ascenseur quand on souhaite embaucher une personne en situation de handicap. «*Il ne faut pas avoir une vision stéréotypée*», souligne François Atger de l'Agefiph. *Souvent, les employeurs associent le handicap au fauteuil roulant. Mais seulement 3% des salariés handicapés sont en fauteuil.*» Cécité, surdité, diabète, allergies ou encore épilepsie : la majorité des handicaps ne se voient pas. «*Chaque situation est différente*», précise François Atger.

Aides. Pour les aspects pratiques, une multitude de structures spécialisées – l'Agefiph en tête – accompagnent l'insertion professionnelle de ce public à part. Elles proposent toute une palette d'aides – notamment financières – à mettre en place pour assurer une intégration réussie. «*Nous proposons des études préalables gratuites avec des ergonomes*», explique François Atger. «*Le but est de voir le contexte pour préconiser la bonne solution.*»

Et il suffit parfois de peu pour adapter un poste «sur mesure». Loupe grossissante, logiciel adapté, clavier en braille ou à grosses touches, fauteuil sur mesure ou encore synthèse vocale. Parfois,

les aménagements seront un peu plus conséquents. Comme chez Carrefour, qui emploie près de 5000 collaborateurs en situation de handicap sur les 115000 salariés que compte le groupe. «*Récemment, nous avons dû repenser la vitrine charcuterie d'un de nos magasins pour l'adapter à une personne de petite taille*», raconte Berthe Depaquis, responsable relation sociale en charge de la mission handicap de Carrefour.

Mais rendre un poste adapté, c'est aussi aménager les horaires ou prendre en compte les difficultés possibles de déplacement. Il s'agit aussi parfois de prêter une attention particulière. Former un «tuteur» qui servira de référent au salarié handicapé. Veiller à parler en face d'un salarié malentendant et à bien articuler. Ou, dans le cas des handicaps mentaux, repenser des procédures et passer des consignes claires, quitte à les répéter. Youlian Kostov, directeur de GTA, entreprise de construction a récemment embauché une personne intolérante au stress. «*Nous sommes attentifs à ne pas la brusquer. Après son embauche, nous y sommes allés progressivement : nous lui avons demandé tout d'abord d'effectuer des tâches moins complexes pour monter progressivement jusqu'à son niveau de compétence.*» «*Le handicap est un laboratoire de pratiques*», précise Guy Tisserand auteur de *Handicap en entreprise, contrainte ou opportunité* aux éditions Pearson. «*Manager ces personnes revient à prendre en compte les différences de chaque collaborateur et à assouplir les modes de production.*»

Timidité. Reste que si 51,3% des entreprises concernées atteignent le quota légal, ces aménagements peuvent constituer un frein à l'embauche de la part d'entreprises timorées. «*Les embauches se font généralement sans aménagement de poste*», précise François Alter de l'Agefiph. *L'aménagement intervient le plus souvent pour traiter des situations de maintien dans l'emploi d'un salarié en poste : il y a encore des progrès à faire.*» ◆