

## SOCIÉTÉ Depuis quatre ans, Pages Jaunes mène des actions internes pour s'adapter à la loi de 2005

# UNE ENTREPRISE QUI VEUT SE METTRE À LA PAGE

ANTHONY NATAF

« Il y a beaucoup de gens qui ont peur d'embaucher des personnes handicapées. A mon avis, c'est par manque de connaissance », regrette Louise. Et Louise sait de quoi elle parle : à 34 ans, sourde de naissance, la jeune femme travaille depuis quatre ans comme aide comptable au siège de Pages Jaunes. Une entreprise qui embauche 76 personnes handicapées sur les 5 000 salariés. Pour les accueillir au mieux, Pages Jaunes mise sur la sensibilisation et la communication interne. Un pôle handicap et santé au travail a été créé en 2006 pour coordonner les actions.

« On a commencé à déployer une vraie politique depuis la loi de 2005, mais sans moyens. Depuis mars, un partenariat avec l'Agefiph (*lire encadré ci-contre*) nous permet de financer des actions dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation », explique Fa-

rida Amrani, la responsable du pôle. La sensibilisation vise tous les acteurs de l'entreprise, la direction des ressources humaines, les recruteurs, les managers comme la direction générale.

Les managers qui supervisent des salariés handicapés dans leur service reçoivent un accompagnement par des

**«Aujourd'hui, aucun salarié ne peut dire qu'il n'a pas entendu parler du handicap.»**

Farida Amrani, pôle handicap

acteurs extérieurs. L'objectif est de leur donner des outils pour mieux appréhender les différences de leurs salariés. Ils abordent les questions des préjugés, discutent du handicap, de l'intégration ou de la compensation. « Aujourd'hui, aucun salarié ne peut dire qu'il n'a pas entendu parler des questions de handi-

cap », note Farida Amrani. « Nous menons une politique volontariste. Avant que ça devienne naturel, il faut faire beaucoup d'efforts. Une politique handicap, ça prend du temps. C'est du long terme et du cas par cas. »

Un site Internet, [parlonshandicap-pagesjaunes.fr](http://parlonshandicap-pagesjaunes.fr), vient en renfort comme support d'information. Au-delà de la sensibilisation en amont, l'intégration de travailleurs handicapés a demandé des efforts : création d'une sortie de secours accessible aux fauteuils roulants ou mise à disposition d'un bureau pour qu'un salarié mal entendant puisse téléphoner sereinement.

Un collègue de Louise a lui décidé d'apprendre la langue des signes, avec une formation prise en charge par l'entreprise. « On en demande beaucoup à nos collègues handicapés, alors je ne vois pas pourquoi nous ne ferions pas nous aussi des efforts d'adaptation », tient à conclure ce dernier. ■

### ■ INCONTOURNABLES

Le rôle de l'Agefiph, association avec une mission de service public, est de développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Ses actions concernent l'accès et le maintien à l'emploi et la sensibilisation. Elle ne reçoit pas de contribution de l'État. Elle est aussi un partenaire financier pour les entreprises. En 2008, selon les derniers chiffres, l'Agefiph a engagé des financements à hauteur de 584,1 millions d'euros, soit 24 % de plus qu'en 2007. Cette année-là, elle a mené 205 637 interventions, dont 80 000 actions de formation ou 27 000 aides à la compensation.

## «COMPRENDRE QU'INTÉGRER LA DIFFÉRENCE FAIT PARTIE DU MANAGEMENT»



Guy Tisserant a créé TH Conseil, un cabinet de conseil en formation et recrutement des personnes handicapées. Le but

de son entité est de sensibiliser les entreprises sur tout le territoire.

### Quels actions concrètes menez-vous auprès des entreprises ?

Guy Tisserant : Notre rôle est d'aider les entreprises à analyser leurs processus et leurs modes de fonctionnements pour les faire prendre en compte des besoins personnalisés. L'objectif final, c'est de manager le handicap et de manager la différence, ce qui est un pléonasmisme. Car par définition, manager devrait signifier intégrer la différence.

### Comment faites-vous accepter la différence ?

Principalement par des actions de formations et de sensibilisation interne. Les préjugés sont souvent issus de l'ignorance. Nos formateurs vont dans les entreprises et aident les gens à travailler là dessus. Nous sommes aussi aux côtés de l'entreprise dans l'élaboration de plans de communication et de dénormalisation.

### Quelle difficulté pose le handicap ?

Intégrer des travailleurs handicapés dans l'entreprise est compliqué car finalement cela revient à intégrer des besoins spécifiques dans une organisation standardisée.



Louise est malentendante et travaille depuis quatre ans comme aide comptable au siège de l'entreprise Pages Jaunes.

### Quels personnels sensibilisez-vous au sein de l'entreprise ?

Le sujet ne concerne pas que le service des relations humaines. Pour que cela fonctionne, il faut des feux verts à tous les niveaux. Si le manager est favorable, mais pas la direction, ça coince. Pour impulser une politique, il faut une vo-

lonté globale. Nous rencontrons donc les gens de tous les niveaux hiérarchiques.

### Les mentalités évoluent-elles ?

Même si les choses évoluent dans le bon sens depuis quelques années, beaucoup de préjugés demeurent. L'important est de développer le mana-

gement solidaire. Pour intégrer des travailleurs handicapés, il faut être capable d'intégrer de l'artisanal dans un mode de gestion industriel. Car le handicap, c'est du cas par cas. En plus, ce sont des logiques qui peuvent aussi profiter aux autres salariés valides. ■

RECUEILLI PAR A. N.