

Quelle place à la différence ?

Les grandes entreprises moins réticentes à sauter le pas que les PME.



Une fois les idées reçues et la peur de la différence surmontées, le travailleur handicapé s'avère un atout pour le climat social d'une entreprise.

Préjugés et idées reçues. Aménagement des locaux, niveau de qualification, organisation du temps de travail, relation avec les équipes, autant de sujets, fondés ou pas, qui sont évoqués lorsqu'il s'agit de l'embauche de personnes handicapées. La loi handicap de 2005 et son quota de 6% semble néanmoins avoir joué son rôle incitatif, non seulement à l'embauche, mais également dans le changement de regard que l'entreprise peut avoir désormais sur la qualité de leur travail.

Le passage à l'acte reste cependant plus difficile dans les PME que dans les grands groupes. Charge à celles-ci de ne pas hésiter à se tourner vers les différentes formes d'associations et de conseils en la matière, pour transformer une contrainte en opportunité.

Par Valérie Auribault

Les personnes handicapées sont des salariés comme les autres. Une banalité difficile à faire passer dans bon nombre d'entreprises. Pourtant la législation ne permet plus aux sociétés françaises de faire l'impasse sur leur obligation à la diversité. La loi du 10 juillet 1987 impose aux entreprises du secteur public et privé de 20 salariés minimum d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de leur effectif total sous peine d'une amende. La loi Handicap de 2005 a majoré ses sanctions : 400 fois le Smic horaire pour chaque emploi "manquant" pour une entreprise de 20 à 199 salariés, 500 fois le Smic horaire pour celles de 200 à 749 salariés et 600 fois le Smic horaire pour les entreprises de plus de 750 salariés. Des contributions qui ont encore augmenté en 2010 pour atteindre les 1500 fois le Smic. Sont

considérés comme travailleurs handicapés les personnes dont le handicap est reconnu par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées). Une commission qui s'est substituée, depuis le 1er janvier 2006, aux Cotorep. Cette catégorie comprend aussi les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une in-

ces groupes entrent dans la proportion des 6% d'embauches obligatoires, sans distinction depuis la loi de 2005.

Les employeurs sont souvent réticents à recruter des travailleurs handicapés, craignant les arrêts maladie répétés, l'incompréhension avec le reste de l'équipe. "Les autres salariés ne vont pas forcément comprendre que l'entreprise aménage un

"Bon nombre de personnes porteuses d'un handicap peu visible ne le mentionnent pas au cours d'un recrutement"

capacité permanente au moins égale à 10%, les titulaires d'une pension d'invalidité, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés... Tous

postes pour une autre personne quand les managers ont refusé de répondre positivement aux attentes des salariés valides, explique Fabienne Jégu,

responsable du secteur Santé et Handicap à la direction des affaires juridiques de la Halde. D'autant plus en période de crise. Si l'entreprise ne sait pas intégrer la personne handicapée au sein de son équipe et demande à cette dernière de s'adapter et de prendre en compte une surcharge de travail, c'est le clash." Le défaut de volonté de certains employeurs ne permet pas l'évolution d'une carrière, l'accès aux formations, et les salariés handicapés se sentent dévalorisés. "Certains employeurs ont une vision comptable du recrutement du personnel handicapé, poursuit Fabienne Jégu. Ils le font parce qu'il le faut. Parce que la loi exige un certain quota. Résultat, l'intégration et l'évolution de la personne recrutée est nulle. Le travailleur handicapé se retrouve placardisé." Les idées reçues ont la vie dure et "certains personnes se font une idée fautive sur un sujet qu'ils ne

Ressources humaines

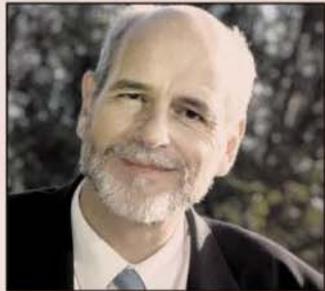
EMPLOI DES HANDICAPÉS

connaissent pas", insiste Guy Tisserant, cofondateur du cabinet de conseil et formation en ressources humaines spécialisé dans l'aménagement pour travailleurs handicapés, TH Conseil. A cause de cela, bon nombre de personnes porteuses d'un handicap peu visible ne souhaitent pas le mentionner au cours d'un re-

crutement. Ils doivent donc surcompenser leur handicap. Surtout chez les cadres où la crainte de la stagnation de carrière est significative.

Les mentalités évoluent

Pourtant, les mentalités évoluent. Les licenciements des personnes handicapées suite à la crise économique ont été moins nombreux qu'attendus. "Nous craignons une pénurie plus importante", reconnaît Pierre Blanc, directeur général de l'Agefiph (Association de Gestion des Fonds



"L'Agefiph peut proposer une solution RH comprenant un diagnostic et un accompagnement afin d'aider les dirigeants de PME", Pierre Blanc, directeur général de l'Agefiph.

pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Car recruter ou maintenir dans l'emploi une personne handicapée permet de donner une autre image, plus responsable et positive de l'entreprise. Tout comme s'impose une politique de développement durable, une politique du handicap est impérative car elle renvoie une image rassurante aux clients mais aussi aux collaborateurs. "Depuis la loi de 2005, les esprits sont beaucoup plus ouverts qu'auparavant, remarque Fabienne Jégu. Le regard sur le handicap est différent de celui d'hier. Les personnes handi-

capées ont aussi changé et exigent les mêmes droits que les autres salariés." Et les mêmes devoirs. "La question est de savoir quelle place l'entreprise donne à la différence", souligne Guy Tisserant. Le travailleur handicapé reste avant tout une personne, un employé au même titre qu'un autre. "Les entreprises doivent également revoir leur copie. "Les socié-

Le manque de qualifications freine le recrutement

Reste que l'ouverture d'esprit des chefs d'entreprise ne suffit pas. Car les difficultés pour recruter une personne handicapée demeurent. L'entreprise OVH qui compte 270 employés à travers le monde et 140 sur son site de Roubaix, désespère de pouvoir recruter du personnel handicapé. "Nous avons eu peu de réponses à nos sollicitations, regrette Henry Klaba, président d'OVH. La communication entre les entreprises et les associations est trop peu développée." De plus, l'entreprise d'hébergement et de solutions Internet recherche du personnel d'un ni-

veau Bac+2 minimum. Or 80% des personnes handicapées n'atteignent pas le niveau bac. Un manque de qualification qui freine les recrutements. Seuls 7% des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau supérieur ou égal à Bac+2, contre 22% pour les autres publics. 82% ont un niveau inférieur ou égal au BEP/CAP, 18% ont un niveau supérieur ou égal au Bac. La faute notamment à un système d'éducation qui intègre peu. Mais aussi parce que souvent, les personnes handicapées le sont devenues à la suite d'un accident du travail ou par usure ou maladie professionnelle. Des maux qui frap-

pent principalement des emplois à faibles niveaux de qualification comme la manutention. "Ces emplois fabriquent mécaniquement du handicap", souligne Fabienne Jégu. Bon nombre d'emplois exigent un reclassement. Les allergies qui se développent notamment chez les coiffeuses face aux produits ainsi que les boulangers face à la farine font partie de ces emplois. Tout comme les ouvriers du BTP qui souffrent du dos. L'aménagement technique, l'organisation du temps de travail et des équipes, autant de facteurs qui brident les éventuels recrutements. Sans parler de la difficulté de gérer certains handicaps lourds qui peuvent, malgré la meilleure des volontés, engendrer des échecs. "Nous avons engagé une stagiaire en alternance sur un poste de maquettiste, se souvient Farida Amrani, en charge du pôle Handicap chez Pages Jaunes. L'équipe avait joué le jeu et l'accueil avait été très favorable envers cette jeune malentendante qui se plaignait réellement dans son travail. Elle était accompagnée par une association. Mais lorsque les congés scolaires sont arrivés, elle s'est sentie submergée et n'a pas su gérer sa formation et l'emploi. Nous avons tout fait pour la retenir. Nous avons même songé à contacter ses parents afin de l'encourager à revenir. Mais nous nous sommes aperçus que nous n'aurions pas eu cette démarche vis-à-vis d'une personne valide. Nous avons donc préféré respecter son choix." Pages Jaunes a pourtant persévéré avec un autre stagiaire "qui n'a pas souhaité révéler son handicap", se rappelle Farida Amrani. "Il était employé au service comptabilité et était particulièrement mobilisé. Nous nous sommes rendus compte qu'il avait de grandes difficultés pour retenir les consi-

gnés et qu'il prenait tout en notes. Malheureusement, il s'est aussi trouvé dans l'incapacité de les exploiter".

Des qualités spécifiques de ténacité et d'ouverture

Néanmoins, les difficultés sont loin d'être insurmontables. Et notamment concernant la faible qualification des personnes handicapées. "Nous recrutons à Bac+2", souligne Farida Amrani, mais ce n'est pas systématique. Nous mettons surtout l'accent sur des tempéraments, notamment en ce qui concerne les postes du secteur commercial, ainsi que sur un savoir-être." Car les salariés handicapés, entraînés par un parcours semé d'embûches, peuvent se montrer bien plus motivés que leurs collègues valides face à l'opportunité que représente un emploi et une utilité au sein d'une entreprise. "Les gens ne vont pas spontanément vers les personnes handicapées, explique Cyrielle Claverie, chargée de communication à l'Adapt, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Ces personnes ont donc développé une ouverture d'esprit et une grande facilité à aller vers les autres." Un avis que partage Pierre Blanc qui souligne "les compétences relationnelles extrêmement fortes des personnes handicapées, qui représentent donc une plus-value quant au climat social d'une entreprise". Helen David, jeune femme joviale de 24 ans, se déplace en fauteuil roulant. Depuis février 2010, elle travaille pour l'association Adapt à mi-temps au service de la documentation. "En plus de mon travail, je poursuis ma licence de psychologie et je cherche un contrat en alternance dans la communication." Une volonté de fer. "Le contrat de pro-



"Les personnes handicapées ont développé une ouverture d'esprit et une grande facilité à aller vers les autres", Cyrielle Claverie de l'Adapt.

maintenir ses salariés handicapés dans l'emploi. "Il est nécessaire d'apporter un confort aux employés handicapés", explique Farida Amrani. Et depuis la mise en place de cette politique, quatre salariés ont déclaré leur handicap. "Ce fut une heureuse surprise, déclare Farida Amrani, car cela nous a permis d'anticiper leurs véritables besoins en concertation avec la médecine du travail." Pages Jaunes a largement communiqué sa politique en interne. "Ce fut un signal fort pour nos salariés", poursuit Farida Amrani. Ils évoluent plus facilement leur handicap avec les responsables des ressources humaines et les managers de proximité."

La préparation des salariés au changement

La formation des managers à l'appréhension du handicap demeure un atout majeur. Fini le temps où tous les employés devaient être logés à la même enseigne. "Respecter le cas par cas permet d'adapter le niveau d'exigence, estime Guy Tisserant. C'est un échange gagnant-

gagnant." Ces méthodes managériales qui bénéficient au personnel handicapé profitent également à n'importe quel autre collaborateur. "Former les managers à l'avantage de la psychologie permet un retour optimisé lors d'une hospitalisation de longue durée. Il est nécessaire aujourd'hui de développer des capacités managériales de nature médicale, ergonomique et psychologique", insiste Guy Tisserant. Développer un équilibre entre la personne et l'en-

Monde du travail

Le handicap n'est pas la seule discrimination

La loi Handicap de 2005 a élargi le rôle de l'Agefiph grâce à des contributions progressivement majorées pour les entreprises qui ne respectent pas le quota de 6% d'embauches de travailleurs handicapés. Pour une entreprise de 20 à 199 salariés, la contribution annuelle pour chaque emploi "manquant" est de 400 fois le Smic horaire. L'amende est plus lourde pour les grandes entreprises (de 200 à 749 salariés) : 500 fois le Smic horaire. Quant à celles de plus de 750 salariés, elles devront verser 600 fois le Smic horaire pour chaque emploi "manquant". En 2010, ces contributions ont encore augmenté pour atteindre 1500 fois le Smic. Des pénalités très lourdes qui encouragent les entreprises récalcitrantes à s'engager dans une démarche de diversité, à condition d'être aidées et accompagnées. Le han-

disation voire un licenciement pour ceux qui parviennent à dépasser le stade de l'entretien d'embauche. Dans la fonction publique, les personnes diabétiques sont particulièrement discriminées "à cause d'éventuels congés longue maladie et longue durée", souligne Fabienne Jégu de la Halde. Les personnes obèses et les personnes atteintes de cancer sont aussi discriminées. Vient aussi la pression portée à l'encontre des femmes enceintes "licenciées à l'annonce de leur maternité ou dès le retour de leur congé maternité", note Fabienne Jégu. Entre 2008 et 2009, les réclamations pour des affaires de discriminations liées à la grossesse ont augmenté de 60%. La Halde constate que de plus en plus de victimes font valoir leurs droits notamment grâce aux succès de l'organisation face aux employeurs irrespectueux et indé-

Dans le privé, l'origine ethnique est la première cause de discriminations (35%), devant l'âge (32%), l'apparence physique (30%), le handicap et la santé (18%) et les convictions politiques et syndicales (25%)

discip n'est cependant pas la seule discrimination observée dans le monde du travail. Selon un sondage publié par la Halde et l'organisation internationale du travail (OIT) en mars 2010, 28% des salariés en France disent avoir été victimes de discrimination en 2009, contre 25% l'année précédente. Et tous les secteurs sont concernés. Dans la fonction publique, 22% des agents disent avoir été victimes de discriminations. Dans le privé, l'origine ethnique est la première cause de discriminations (35%), devant l'âge (32%), l'apparence physique (30%), le handicap et la santé (18%) et les convictions politiques et syndicales (25%). Des discriminations qui peuvent prendre différentes formes : une pression accentuée sur le salarié, une évolution de carrière stoppée, une placar-

cats. "Dès lors où une personne se manifeste auprès de nos services, explique Fabienne Jégu, nous mettons en place le principe d'aménagement de la charge de la preuve en récoltant un faisceau d'indices. La Halde mène l'enquête et demande à l'employeur de se justifier sur le refus d'embauche ou le licenciement." Une discrimination perdure cependant sans que les employeurs n'aient à se justifier : la différence de rémunération entre un homme et une femme pour un travail de valeur égale. Malgré les lois et autres directives, le salaire d'une employée peut enregistrer un écart de moins 25% par rapport à celui d'un collègue.

VA.

"Car les salariés handicapés, entraînés par un parcours semé d'embûches, peuvent se montrer bien plus motivés que leurs collègues valides"