

a maison du handicap sensibilise les employeurs handicap et emploi : une journée pour lever les barrières

ans la droite ligne des échanges du comité interministériel sur le handicap tenu le 25 septembre dernier, la maison départementale des personnes en situation de handicap (MDPSH) de l'Ariège a tenu à organiser un rendez-vous avec les employeurs du public et du privé sous l'obligation d'emploi. Objectif : aborder des questions d'ordre pratique.

ertes, ces dernières années, la part des entreprises et structures comptant plus de 20 salariés répondant à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap (à hauteur de 6 % des effectifs) a progressé, pour atteindre environ la moitié du total des établissements concernés - autres versant une contribution à la GEFIPH. Mais le constat est là, éloquent : en 2010, le taux de chômage des personnes en situation de handicap s'élevait à 22 %, soit deux fois plus que le taux global.

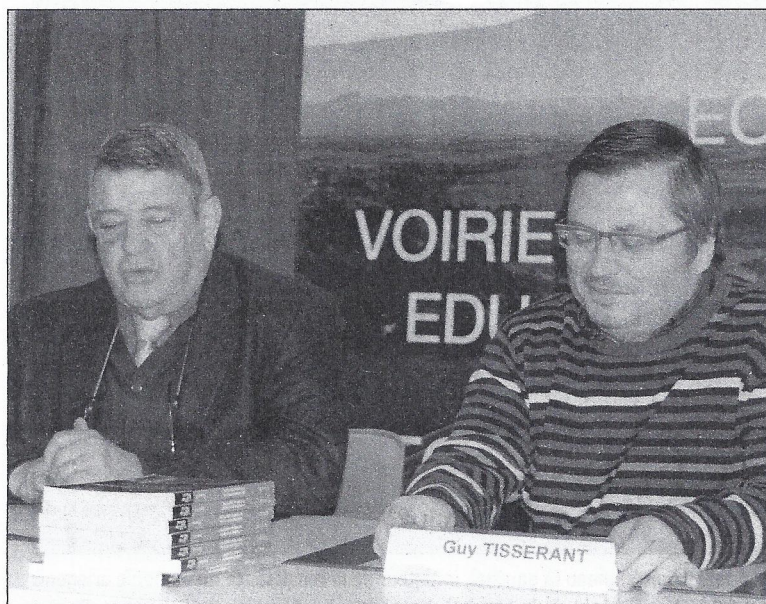
Les raisons ? Vice-président du conseil général de l'Ariège en charge de la solidarité, André Montané pointe le fait que "80 % des personnes en situation de handicap sont sans qualification. Parmi elles, beaucoup à qui on a dit, dans leur jeunesse, qu'elles ne pourraient pas aller à l'école. Aujourd'hui (depuis la loi de 2005, ndr), c'est possible... mais les effets ne se ressentiront que dans 20 ans ! En attendant, il y a des choses à faire : évaluer les compétences, mettre en place des formations, ouvrir des emplois pérennes, résoudre certaines questions comme la mise en accessibilité des logements..."

Organisée par la MDPSH de l'Ariège pour dialoguer avec les employeurs concernés à la journée du 13 décembre, Guy Tisserant précise cela dit que "seules 15 % des personnes en situation de handicap le sont avant

leurs 15 ans. Le handicap, pour 23 % des personnes concernées, découle par exemple d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail".

Sportif de haut niveau (4 fois médaillé d'or aux JO paralympiques en tennis de table), ingénieur en électrochimie et en informatique, M. Tisserant a développé dans son cabinet de conseil toute une stratégie pour lever les barrières. "Un cabinet conseil qui a commencé sur la question du handicap, mais qui travaille aujourd'hui sur l'égalité des chances pour tous. Il y a des tas de singularités qui provoquent de la discrimination - et quand on parle d'égalité, on s'adresse à 100 % de la population".

Sa logique est de démontrer que le recrutement bien pensé de personnes en situation de handicap "conduit à une amélioration des pratiques managériales, à un développement durable social, un levier de progrès pour l'ensemble de la société. Quand on met en accessibilité quelque chose, on voit que tout le monde en profite - à commencer par les gens qui ne sont pas en situation de handicap". Et d'évoquer à titre d'exemple le report de l'âge de la retraite : "demain, les entreprises auront de plus en plus de personnes âgées en leur sein, donc avec des handicaps..."



André Montané et Guy Tisserant : les deux ont animé la journée voulue par la MDPSH à destination des employeurs du public et du privé.

Pas de baguette magique pour l'expert, mais une formule, une inéquation : $E > RS + RO$. Explications : "RS, ce sont les stéréotypes, les clichés qu'on projette sur le candidat à l'embauche. Il fait un peu peur, il est bizarre... Il suffit que le recruteur ait eu une mauvaise expérience avec une personne semblable auparavant pour qu'il généralise. RO, ce sont les risques objectifs, le fait que le candidat va avoir besoin de quelque chose dont l'employeur n'a pas besoin, et qui va conduire ce dernier à dépenser de l'argent. C'est le besoin de compensation, qui pour le handicap peut être assez vite levé vu le nombre élevé d'aides - mais il y a aussi des questions d'organisation à résoudre".

Quant au "E" de la formule, ce sont tout bonnement les "enjeux", les

gains que l'entreprise peut retirer par ce recrutement. Gains pas forcément évidents au premier coup d'oeil, ce qui nécessite "une pédagogie auprès des services de ressources humaines, et des moyens de compensation. Bref, la motivation doit être plus importante que les problèmes que générerait le recrutement". Motivation qui n'est pas que financière, comme le prouvent les limites de l'obligation légale d'emploi : motivation et gains que Guy Tisserant développe dans son ouvrage "Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ?" (ed. Pearson) ; motivation et gains qui, en fin de compte, questionnent tout autant la place de l'individu quel qu'il soit dans l'entreprise que les préjugés que chacun porte sur l'autre.